

CA20N
SK 40
- 1995
A27

OTAB
COFAM

Governance
Publications

Adult Training in Ontario

An Analysis of the 1992
Statistics Canada Adult Education and
Training Survey
by

Ian Morrison
Canadian Association for Adult Education
for the Ontario Training and Adjustment Board
Economics and Labour Market Research

July 1995



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

Suite 903, South Tower
175 Bloor Street East, Toronto, Ontario M4W 3R8
Telephone: (416) 326-6500 Fax: (416) 326-6521

Bureau 903, Édifice sud
175 rue Bloor est, Toronto, Ontario M4W 3R8
Téléphone: (416) 326-6500 Télécopieur: (416) 326-6521

Government
Publications

Preface

The report that follows was prepared for OTAB by the Canadian Association for Adult Education. It provides the most comprehensive picture available to date on the participation of adults and employers in occupational training activities in Ontario.

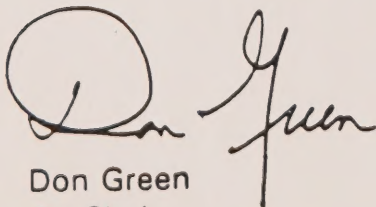
Interest in training throughout the world has grown dramatically as the strong link between learning and wealth creation has been recognized. It also allows employers, governments and individuals to deal with new opportunities and the demands of modern and changing economies.

Results were obtained from a 1992 Statistics Canada survey on Adult Education and Training. A similar survey was conducted in 1994 and detailed results should be available shortly to allow for comparisons of data with the 1992 report.

The report highlights the amount and types of training; the reasons for taking training; who sponsors the training; characteristics of the trainees; and occupation and industry of the trainees.

The findings indicate that the rate of participation puts Ontario on the same level as the U.S., U.K. and parts of Europe. It also shows, however, that the participation rate is not the same for all sub-groups in the economy.


The findings presented in this report, along with additional research presently being conducted or planned, will enhance the discussion on Adult training in Ontario and allow for more focused decisions around publicly funded training policy. It will also help determine the relative role of individuals, employers and governments.



Don Green
Co-Chair



Glenn Pattinson
Co-Chair



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114707284>

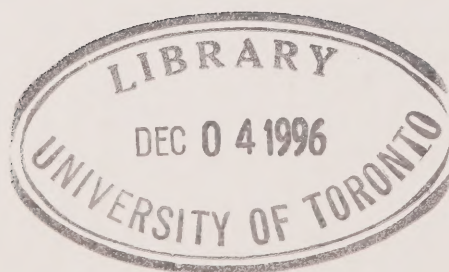
Adult Training in Ontario

Table of Contents

Introduction	5
Executive Summary	7
Design, Methodology & Definitions	10
Elimination of Proxy Respondents	10
Sample	10
Accuracy	11
Definition of Terms – Programs, Courses, On-the-job Training & Adults	11
Populations of Interest	12
Overview Description of Training Activities	13
Employed Adults & Other Adults	15
Inter-Provincial Comparisons	16
Comparisons with Other Countries	18
Continuing Education & Training of the Non-School Adult Population	19
Programs	19
Courses	20
Who Participates?	20
Continuing Education & Training of Adults Employed in 1991	24
Employer-Supported Training	27
Who Participates?	27
Regression Analysis – Insights for Employer-Sponsored Training	29
Barriers	33
Summary & Conclusions	35

Adult Training in Ontario

1996-1997



Introduction

The Canadian Association for Adult Education prepared this analysis of adult education and training in Ontario under contract with the Ontario Training and Adjustment Board. Ian Morrison, President of Coalescence Inc., undertook this research on CAAE's behalf.

The data base for this analysis is the 1992 Statistics Canada Adult Education and Training Survey.

These data have been the subject of a presentation to senior OTAB personnel.

Discussion at that seminar influenced the subsequent development of this report as well as the presentation format. Please note, however, that the views expressed in this analysis are those of the author – and do not necessarily reflect the views of the Board.

This report consists of two volumes. The first of these is this document, which provides a narrative survey of the data and an analysis of the main findings.

The second volume is a compendium of statistical tables and a technical report on regression analysis. It is available by special request from OTAB. Please fax your request to: Distribution Coordinator (416) 314-8855.

Executive Summary

Interest in adult education and training has grown rapidly throughout the industrialized world as employers, governments and working people come to recognize the growing importance of learning to wealth creation and the ability to deal with the new opportunities and demands of modern economies. Accompanying this recognition is an enhanced concern for data on learning – as a guide to educational and economic policy development.

It is in this context that Statistics Canada conducted a major survey of the education and training activities of the Canadian adult population in 1991. Of 45,328 Canadian adults surveyed, 12,326 were residents of Ontario.

The survey was designed to measure participation in '**programs**' [a selection of several courses, or a combination of courses usually taken for credit towards a degree, diploma or certificate], '**courses**', and '**on-the-job**' training. Information was collected that permits a distinction between job-related and personal interest reasons for taking training. As well, information on education and training activities that were sponsored or supported by employers was reported.

The population surveyed can be classified into three groups:

- A. All persons 17 years of age or over,
- B. **Non-student Adults** – persons 17 to 69 years of age who are not attending school on a full-time basis, and
- C. **Employed In 1991** – persons in the non-school adult population who were employed at any time during 1991.

This report focuses on the latter two groups – especially on persons who were employed in 1991.

Overall, thirty-one per cent of Ontario non-student adults – 1.9 million persons – participated in an adult education or training activity in 1991. Nine per cent took a program, 19% took a work-related course, and 10% took a recreational or personal interest course.¹

Non-student adult participation in programs and courses in Ontario is consistent with the Canadian average, but participation in work-related courses is slightly higher in Ontario than elsewhere in the country. On the other hand, the duration of programs in Ontario is substantially shorter than elsewhere, while the duration of work-related courses in Ontario is longer than elsewhere.

While women's participation in programs is higher than men's in both Ontario and Canada, men lead women in work-related course participation, and the male/female gap in work-related courses is larger in Ontario than elsewhere in the country.

¹ These figures do not add to 31% because some individuals took more than one course.

In all Canadian jurisdictions there is a strong tendency for persons with higher levels of formal education to participate in programs and courses much more than persons with less than complete high school education, but this tendency is slightly less pronounced in Ontario.

On the other hand, the duration of programs taken by non-student adult Ontarians with less than complete high school education who do participate is much shorter than elsewhere in Canada, whereas the duration of their participation in work-related courses is 50 % higher than in the rest of Canada.

The participation gap in programs and courses between urban and rural adults is less pronounced in Ontario than elsewhere in Canada.

When the population of interest is narrowed down to those non-student adults who were employed sometime in 1991, we find that the overall participation rate in adult education and training increases to 35 % - 1.7 million persons. Ten per cent participated in programs, 23 % in work-related courses, and 10 % in personal interest or recreational courses.

A slightly larger proportion of Ontarians employed in 1991 participated in employer-sponsored training than elsewhere in Canada. Ontario women, unlike women elsewhere in Canada, are somewhat less likely than men to receive employer-sponsored training, but Ontario women who do receive employer-sponsored training take more hours of training than their male counterparts. The reverse is true in the rest of the country.

In Ontario the most popular course content areas of employer-sponsored training are [1] marketing, merchandising retailing and sales, followed by [2] public health, and [3] data processing and computer science technology. In the country as a whole, data processing and computer science technology is the leading content area, followed by [2] marketing, merchandising retailing and sales, and [3] secretarial science.

Among participants in work-related courses taken in Canada, employers supported 78 % of them by paying fees or tuition, 73 % by providing time-off or leave of absence, 69 % by paying for materials, 63 % by providing premises or supplies, and 50 % by giving the training.

While it is not possible currently to make direct inter-country comparisons in the field of adult education and training, the extent of Canadian work-related and employer-sponsored training appears to be roughly on a par with similar training in the United States, as well as southern European countries and the United Kingdom. Canada appears to lag behind training efforts in northern Europe - Germany, the Benelux and Nordic countries.

The overall adult education and training effort reported herein is very impressive, involving one in three Ontario adults. In broad measure it reflects closely the training effort of other Canadian jurisdictions, with some notable exceptions, some of which are difficult to explain:

- the substantially shorter duration of programs in Ontario than elsewhere in Canada,
- the substantial gap between the public and the private sectors in work-related education and training – more pronounced in Ontario than elsewhere, and
- Ontario's participation rate in employer-sponsored training, which is higher than elsewhere, while the duration of this training is 10% shorter here than in other parts of Canada.

Within the province, similar gaps are evident as between various sub-groups in the non-student adult population – employed or otherwise:

- The participation rate in work-related courses for Ontario university graduates is nine times as high as the rate for persons with less than complete high school.
- The same 9:1 ratio applies to persons with a personal income of \$50,000 or more – when compared with persons whose personal income is less than \$15,000.
- Employees in large workplaces are three times more likely to take training than employees in small establishments.

The 1991 survey appears to send out two, conflicting messages for public policy:

- The extent of training in Ontario is substantially greater than has been previously reported – and is in line with the performance of other Canadian jurisdictions.
- Concealed within this impressive aggregate are substantial differences in the access to training of sub-groupings in the adult population.

From the findings based on the 1992 AETS and comparisons with other jurisdictions, the issue for public policy purposes appears to be to find ways to allocate targeted resources to address selective training gaps, rather than to be overly concerned with the overall volume of adult education and training in Ontario. Market forces appear to be allocating training opportunities effectively for many Ontarians. Public policy should direct its concern to those who are being left out.

The information in this Statistics Canada survey can be used to identify such 'niche' gaps. As the survey is scheduled for administration each second year, OTAB should continue to monitor the gaps identified in this research, and to analyze survey data to track its progress in addressing lacunae in an otherwise impressive training system. ²

² Statistics Canada will shortly release the data tape of its 1994 Adult Education and Training Survey, measuring training in 1993 – and a future survey is planned for 1996 to measure training in 1995.

Design, Methodology & Definitions

Statistics Canada administered its 1992 Adult Education and Training Survey [AETS] to a sample of dwellings from the larger Labour Force Survey [LFS] sample. In 1992 the monthly LFS sampled approximately 72,000 dwellings throughout Canada. The LFS excludes residents of the two northern territories, military personnel, aboriginal people living on reserves, persons living in institutions, and individuals younger than fifteen years of age.

The LFS is based on a stratified, multi-stage design employing probability sampling at all stages of this design.³ From this LFS base, the 1992 AETS was conducted on a sub-sample of the labour force – to gather information from members of the household 17 years of age or over. A number of issues on the reliability of statistics from the 1992 AETS and definitions used in the survey are examined below.

Elimination of Proxy Respondents

Unlike the LFS itself and previous surveys of adult education and training, the 1992 AETS collected information only from one pre-selected household member, and did not accept 'proxy' responses – that is, responses from the interviewed household member on behalf of other members in the same household.

This practice has the effect of increasing confidence levels in the accuracy of the information collected, as compared to previous surveys, where respondents were asked to report on the education and training behaviour of other household members. This methodological improvement has, in all probability, been responsible for increasing reported participation rates – for example, from 19% in the 1984 survey to 31% in 1992.

The acceptance of proxy responses in previous Statistics Canada adult education and training surveys appears to have led to significant understatement of the actual levels of activity. This is because of the reduced reliability of the information collected and, presumably, less knowledge on the part of proxy respondents of the reported individual's actual education and training participation.

Sample Size

The sample size of the 1992 AETS was 51,573 across Canada – of which 45,328 responded⁴ – 12,326 of these respondents resided in Ontario. On a weighted basis, the sampled individuals represented 20,184,000 Canadians, of whom 7,531,000 were Ontario residents.

Approximately 85% of the household interviews in this survey took place over the telephone. Only households new to the LFS were contacted through a household visit.

³ A detailed description of the LFS design can be found in Statistics Canada Catalogue #71-526.

⁴ The response rate for the 1992 AETS was 88%.

Under Statistics Canada's methodology, each person interviewed in the Survey 'represents' – in addition to her/himself – many other persons who were not included in the sample. Based upon respondents' answers, it is possible through a weighting process to estimate figures for the overall population.

Accuracy

In all cases, the accuracy of the estimated figures depends upon how many respondents contributed to the calculation of the estimate in question. If this number falls below a certain threshold – approximately 30 individuals in the 1992 AETS – the weighted estimate cannot be released under Statistics Canada's standards. In volume two of this report, such non-releasable data are identified using the code 'NR'.

Also, according to Statistics Canada guidelines, certain estimates are publishable only with a qualification indicating that they may be less reliable. These data are described as "releasable with qualification" and are identified in volume two of this report followed by the code 'q'.

Definition of Terms – Programs, Courses, OJT & Adults

In the 1992 AETS, questions on participation are organized around programs, courses and on-the-job training. '**Program**' refers to the selection of several '**courses**' or a combination of courses usually taken for credit towards a degree, diploma or certificate. '**On-the-job training**' is defined as an informal or formal, unstructured or structured system of instruction 'in the work environment'. ⁵

CAAE has little confidence in the reported on-the-job training results, because it is highly unlikely that respondents could recall in January 1992 all incidents of training on the job they experienced over the calendar year 1991. The OJT participation rate for persons employed in 1991 for Canada as a whole was only 12%, a figure CAAE believes to be substantially below the incidence of OJT in the Canadian and Ontario labour force.

CAAE concludes that problems of explaining to interviewees what was being asked in the survey, combined with a lack of recollection up to twelve months later of individual incidents of OJT, has made this part of the survey data unreliable, in that they probably under-report substantially the real levels of OJT. ⁶

As a result, this report does not include data on OJT. Statistics Canada acknowledges this methodological problem and does not intend to repeat this section of the questionnaire in future surveys.

⁵ OJT includes training in which employees attain the knowledge needed to perform a job, either by working under normal conditions or under the supervision of experienced personnel.

⁶ The OJT screening questions on the survey are as follows: Q.59 – "Was this employer-supported training given as hands-on or on-the-job training? This includes time spent learning new tasks or upgrading skills during normal working hours." Q.60 – "Since January 1991, did you receive any hands-on or on-the-job training not previously mentioned? This includes time spent learning new tasks or upgrading skills during normal working hours." Q.61 – "Since January 1991, did you receive any hands-on or on-the-job training. This includes time spent learning new tasks or upgrading skills during normal working hours." In each case, if a respondent answered positively, the following questions were skipped.

In the survey design, Statistics Canada made a distinction between programs and courses taken for career or job-related purposes and those taken for personal interest or recreational purposes. **'Work-related'** courses are those taken for work or career reasons, whether sponsored by the employer or not. The purpose of education and training is deemed by the Survey designers to be **'recreational'** or **'personal'** when it is not related to an individual's job or career. As well, the AETS designers assumed that all employer-sponsored education was job-related or career-related.

Reflecting an emphasis on the importance of work-related courses, the Survey was designed to collect more information on these courses than on personal or recreational courses.

As the title of the Survey implies, its main objective was to measure the participation of **'adult'** Canadians. For purposes of data collection, adults have been defined as persons 17 years of age or over.

Populations of Interest

Using data collected through the AETS, as well as LFS base information, the author of this study has constructed two discrete populations for the purpose of refining the meaning of the data:

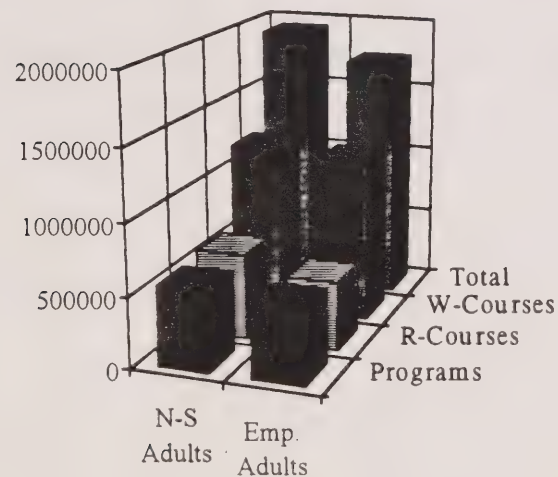
- **Non-student Adults** – persons 17 to 69 years of age who are not attending school on a full-time basis, and
- **Employed In 1991** – persons in the non-school adult population who were employed at any time during 1991.

Overview Description of Training Activities

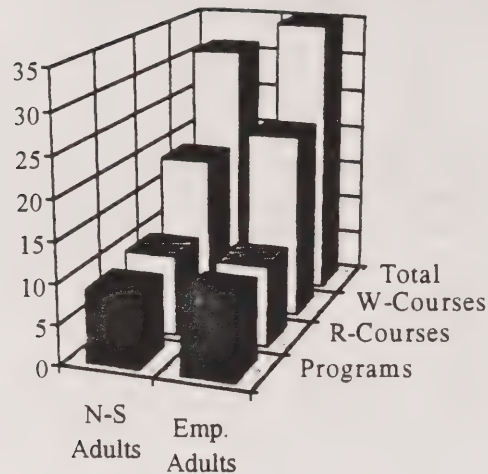
The purpose of this section is to provide an overview understanding of the kinds of education and training taken by Ontario adults in 1991, including participation rates, the duration of this training, to compare the participation rates of various sub-groups within the adult population, and to offer a basis for comparison of this information with adult education and training elsewhere in Canada.

From the Survey data, Ontarians' participation in adult education and training in 1991 can be estimated as follows:

**Adult Education and Training
Activity in Ontario, 1991 -
Numbers of Participants**



**Adult Education and Training
Activity in Ontario, 1991
Participation - %**



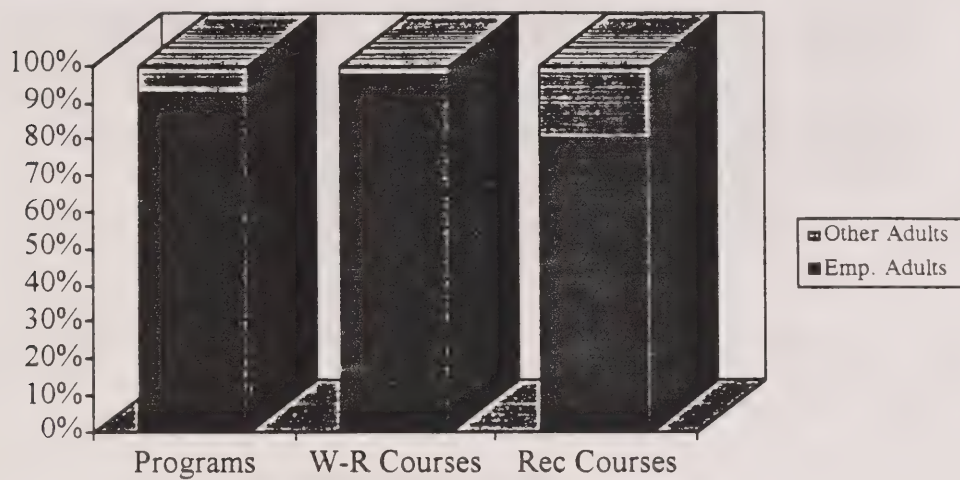
These charts show the number of participants and the participation rates for non-school adults and adults employed in 1991 for the province. Note that 1.9 million non-school adults participated in education and training in 1991, and 1.7 million of them were employed at some time in that year. The participation rate for non-school adults was 31 %, and for those among them who were employed in 1991 that rate increased to 35 %.

Seven out of every twenty working Ontarians participated in some form of education and training in 1991.

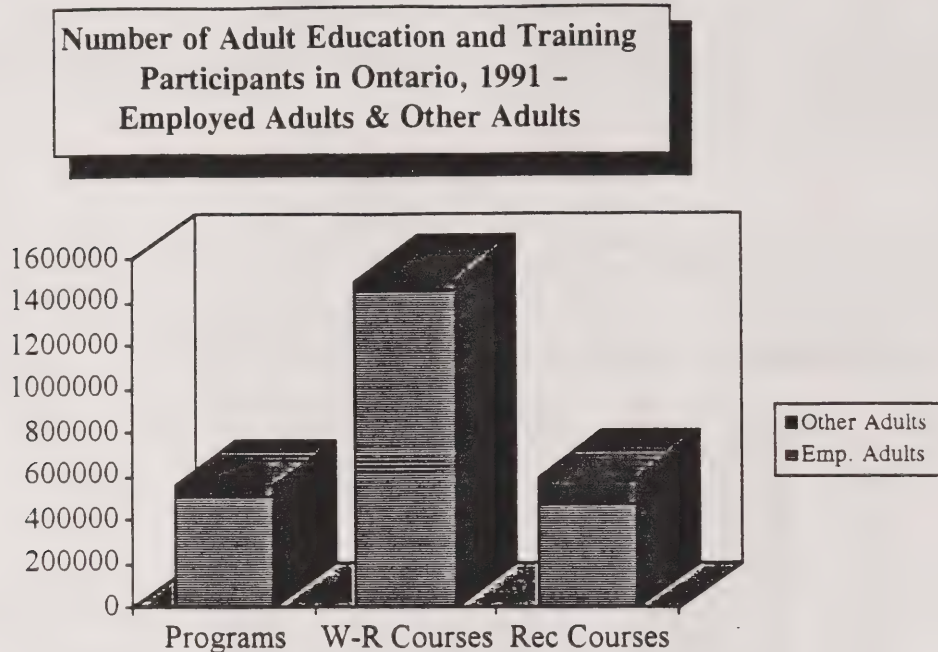
Employed Adults & Other Adults

The following chart shows the share of adult education and training for employed adults – and for other adults – in the province:

**Share of Adult Education and Training in Ontario,
1991 for Employed Adults and Other Adults**



In the following chart these data are expressed as numbers of participants:



These charts demonstrate that – among the adult population of Ontario – working people constitute the vast majority of education and training activity – not just in programs and work-related courses, but also in personal interest and recreation courses.

Inter-provincial Comparisons

While, on the surface, the incidence of training appears to be very similar in Ontario and the rest of the country, using a statistical technique known as regression analysis – which controls simultaneously for a variety of independent variables – it is possible to identify the likelihood of two individuals with similar backgrounds, but living in different provinces, taking work-related training.

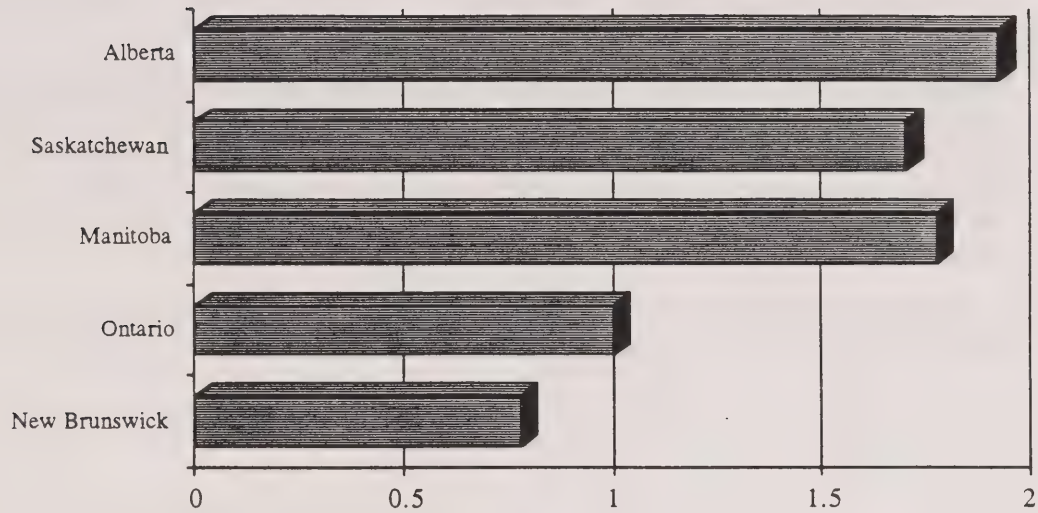
7

Using this technique, the likelihood of a given individual taking training in Ontario is found to be substantially the same as that of a similar individual in Newfoundland, Prince Edward Island, Nova Scotia, Quebec and British Columbia; somewhat higher than in New Brunswick; and lower than in Manitoba, Saskatchewan and Alberta.

⁷ Regression analysis enables an estimate of the probability of an event occurring, i.e. the probability of a survey respondent receiving training, as a function of one or more independent variables. Further data are available in the detailed report on regression analysis to be found at the conclusion of the accompanying second volume of this report.

The following table summarizes the likelihood of taking work-related training for those provinces where the regression analysis indicated a statistically significant difference:

Likelihood of Taking Work-Related Training, 1991
[Regression Analysis - Ontario = 1.0]



This study identified that the likelihood of an Albertan with similar background characteristics receiving work-related training is almost twice that of an Ontario resident.⁸

Comparison with Other Countries

While it is not possible currently to make direct inter-country comparisons in the field of adult education and training, the creation of a no-proxy survey such as the AETS will help move Canadian data towards comparability in future.

Through informal discussion with well informed observers, the CAAE's view is that Canadian work-related and employer-sponsored training is roughly on a par with similar training in the United States, as well as southern European countries and the United Kingdom. Comparisons with Japan are too difficult to undertake, owing to substantial differences in culture and work organization. However, Canada appears to lag behind training efforts in northern Europe – Germany, the Benelux and Nordic countries.

Progress towards common measures is substantial and CAAE believes that quantitative backup to the above opinions will be available by 1997 or 1998 through OECD sources.

⁸ However the composition of the Ontario and Alberta labour forces differs somewhat. The per cent figures for various industries follow [with Alberta in brackets]: Agriculture 2% [7%], Other Primary 1% [6%], Manufacturing 19% [8%], Construction 7% [7%], Transportation 7% [7%], Trade 17% [18%], Finance 7% [5%], Service 34% [36%], Public Administration 6% [7%], and Unclassified 1% [0%].

Continuing Education & Training of the Non-School Adult Population

This section presents information on programs and courses which 31 % of Ontario non-school adults took in 1991. It includes data on the duration [in hours] of both courses and programs, participation rates by gender, educational attainment and personal income.

Programs

During 1991, nine per cent ⁹ of adult non-student Ontario residents participated in programs, in the following areas:

	%
Elementary or High School Diploma	2
Apprenticeship Certificate	1
Trade-Vocational Diploma/Certificate	2
College Diploma/Certificate	3
University Degree	3

The average number of hours of instruction per-participant in these programs was considerably shorter in Ontario than elsewhere in Canada:

⁹ Individuals taking more than one program during 1991 account for the apparent discrepancy between nine per cent and these statistics.

	<i>Ontario Hours</i>	<i>Other Prov. Hours</i>
Elementary or High School Diploma	249	386
Apprenticeship Certificate	259	295
Trade-Vocational Diploma/Certificate	195	265
College Diploma/Certificate	232	334
University Degree	274	361
Average for All Programs	251	340

Courses

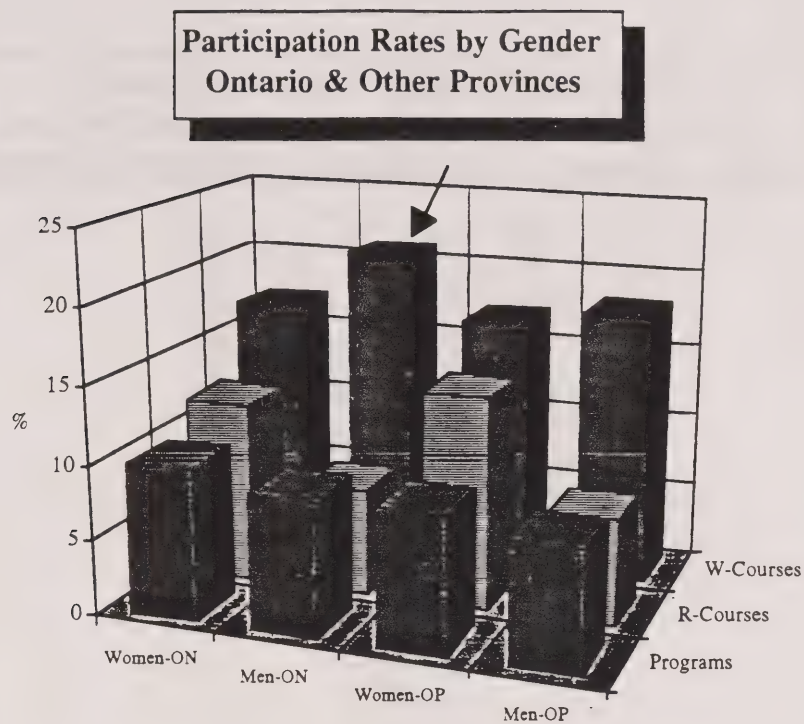
For courses, on the other hand, the average duration is somewhat higher in Ontario than elsewhere:

	<i>Ontario Hours</i>	<i>Other Prov. Hours</i>
Work-Related Courses	49	45
Recreational Courses	40	38

Who Participates?

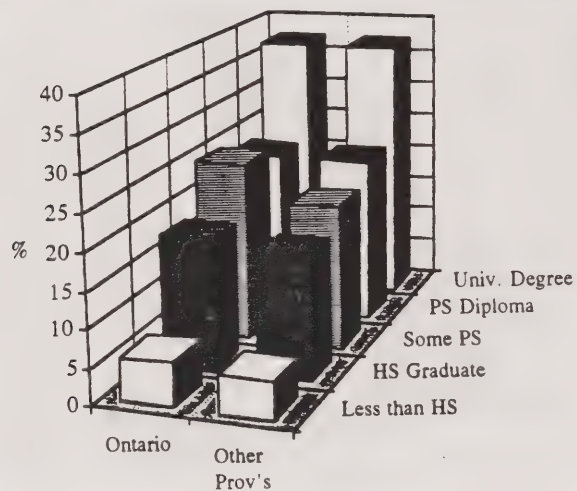
Background characteristics of AET participants are presented in detail in Tables 6 – 8, and the corresponding data on per-participant hours of training follow in Tables 9 – 11, which are found the second volume. In each of these tables, data are presented for Ontario, other provinces, and for Canada as a whole. Here are some highlights.

While Ontario's non-student adult women and men participate approximately equally in programs, men's participation in work-related courses substantially exceeds women's, while the reverse is true for recreational courses. The male/female gaps in course participation are more substantial in Ontario than elsewhere in the country, but this difference is accounted for entirely by larger male participation in Ontario than elsewhere:

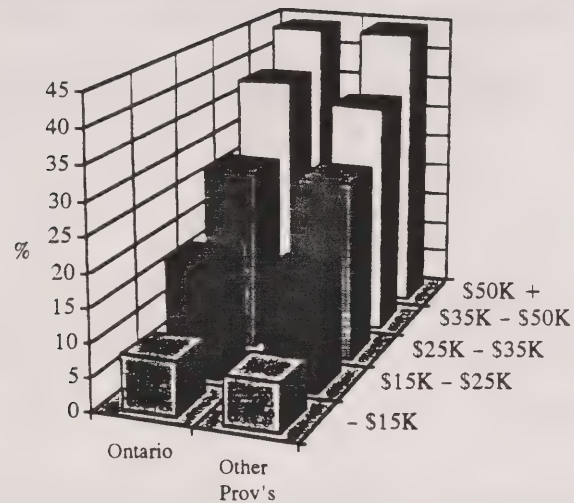


Differences in participation levels in Ontario by educational attainment are pronounced for work-related courses, where the participation rate for adults with less than complete high school is only 6%, compared to 37% for those with university degrees. The rest of Canada reflects a similar pattern:

Participation Rates in Work-Related Courses by Educational Attainment - Ontario & Other Provinces



Pronounced differences occur when participation rates are analyzed by personal income groupings. No significant differences exist between Ontario and other jurisdictions:

**Participation Rates in Work-Related Courses by
Personal Income – Ontario & Other Provinces**

Throughout Canada in 1991, non-student adults with personal incomes over \$50,000 were nine times more likely than non-student adults with personal incomes below \$15,000 to participate in education and training.

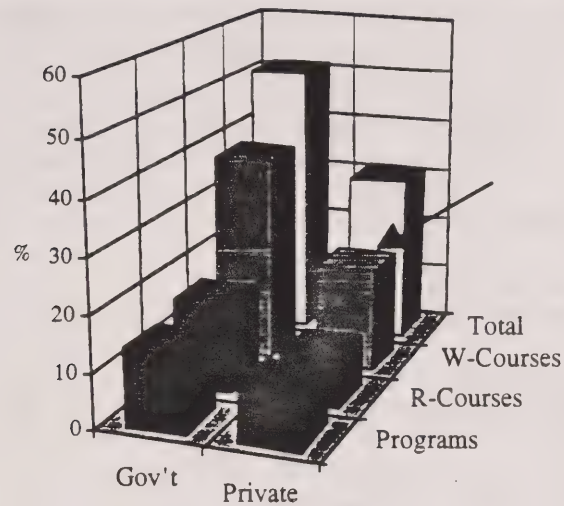
Continuing Education and Training of Adults Employed in 1991

This section excludes non-school adults who were not employed in 1991 – and focuses on the 35% of employed adults who participated in education and training programs and courses that year.

The data reveal a substantial gap in participation between private sector and government workers – particularly with respect to participation in work-related courses. This gap is somewhat more pronounced in Ontario than elsewhere in Canada: ¹⁰

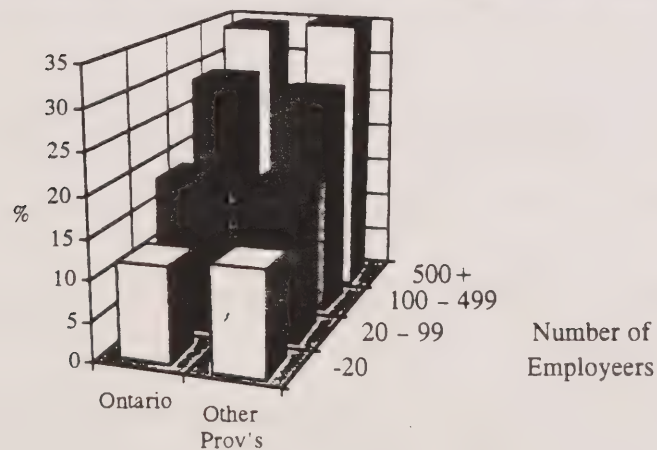
¹⁰ In Ontario 38% of government workers participated in adult education and training, compared with 19% of private sector workers. Elsewhere in Canada, the comparable statistics are 35% and 18%, respectively.

Participation Rates in Programs & Courses by Government & Private Sector Workers – Ontario



Also noteworthy is a pronounced tendency of Ontarians who work in larger firms – and this tendency also applies in other provinces – to participate more in work-related courses than those who work in smaller establishments:

Participation Rate in Work-Related Courses by Firm Size – Ontario & Other Provinces



Canadian and Ontarian Adults employed in 1991 who worked in establishments employing more than 500 people were more than three times as likely as employees in establishments with fewer than 20 people to participate in work-related training.

When persons from several demographic groups with low participation rates in adult education and training do participate, they tend to do longer than other participants:

	<i>Participation %</i>	<i>Per-Participant Hours</i>
For work-related courses...		
Less than complete high school	6	66
Some post secondary education	25	42
Personal income below \$15,000	8	81
Personal income over \$50,000	44	48
Firm size - less 20 employees	12	56
Firm size - 500 or more employees	34	43

Employer-Supported Training

Employer-supported training is a derived category which includes all training which an employer sponsored or supported in a number of ways identified by the survey.¹¹ This section describes the education and training activities of persons who were employed in 1991 and whose education and training was supported or sponsored by their employer.

Who Participates?

Among Ontarians employed in 1991, 28%¹² [29% of men and 27% of women] received employer-supported education and training. Elsewhere in Canada, while women's participation is similar, male participation is somewhat lower – 26%. Particularly among younger and older workers, employer-supported training is more prevalent in Ontario than in other provinces.

Although large participation gaps exist between various educational levels, Ontario's gap is somewhat less pronounced than in the other provinces. Twelve per cent of people employed in Ontario who had less than complete high school education, for example, received employer-supported training in 1991, while the corresponding figure elsewhere in Canada averaged only nine per cent.

Here and elsewhere, there is a very large gap between the participation of full-time and part-time workers in employer-supported training – and government workers are much more likely [at 47%] than private sector workers [at 26%] to receive employer-sponsored training.

The participation rate for full-time workers was 30%, while the rate for part-time workers was only 17%. Participation by firm size ranged from 15% for fewer than 20 employees to 43% for 500 or more employees. By industry, participation rates ranged from 51% for public administration to a low of 11% in personal service.

Employed Ontarians with personal incomes below \$15,000 were almost four times less likely than those with personal incomes above \$50,000 to receive employer-supported training.

Except among government employees, union membership appears to exercise no influence over the likelihood of receiving employer-supported training in Ontario.

There do **not** appear to be any clear links between participation rates and hours of training in employer-supported training:

¹¹ This sponsorship or support includes one or more of the following: paying fees or tuition, paying for materials, providing time-off or leave, providing premises or supplies, providing transportation or accommodation, giving the training, and providing any other form of support. This derived category has been developed in order to identify and measure that portion of employed adults' training in 1991 which took place with employer encouragement.

¹² Note that while 35% of Ontario adults employed in 1991 participated in adult education and training, only 80% of these persons – 28% of employed adults – had their education or training sponsored or supported by their employer.

	<i>Participation Rate [%]</i>	<i>Hours of Training</i>
Level of Education		
Less than complete High School	10	49
High School Graduate	25	51
Some Post Secondary	32	133
Post Secondary Certificate or Diploma	33	70
University Degree	45	91
Personal Income		
Under \$15,000	14	83
\$15,000 - \$24,999	24	112
\$25,000 - \$34,999	36	60
\$35,000 - \$49,999	45	68
\$50,000 +	50	69

While Ontario's participation rates in employer-supported training are somewhat higher than elsewhere in Canada, the average per-participant hours of employer-sponsored training are substantially higher outside the province - 84 hours vs. 76.

As shown in the next exhibit, this gap is not evenly applied among population groups with respect to employer support for work-related courses taken by adults employed in 1991 throughout Canada:

	<i>Ontario Hours</i>	<i>Other Provinces Hours</i>
Females	78	74
Males	74	92
17-24	105	66
25-34	95	113
35-44	69	78
45-54	45	60
55-69	40	30
Less than complete high school	49	59
High school graduate	51	58
Some post secondary education	133	103
Post secondary diploma	70	81
University degree	91	114
Firms - fewer than 20 employees	64	87
20-99 employees	66	90
100-499 employees	63	71
500 +	78	87
Union member	84	77
Non-member	71	87

Throughout Canada, among work-related courses taken by adults employed in 1991, 78% involved the employer paying fees or tuition, 73% - providing time-off or leave, 69% - paying for materials,

63% – providing premises or supplies, 50% – giving the training, and 31% – providing transportation or accommodation.

*Regression Analysis*¹³ –
Insights for Employer-Supported Training

By controlling for background characteristics, type of job and type of community, it is possible to assess the comparative “odds” of two individuals who were employed in 1991 receiving training.

The following pages report a summary of the findings of this regression analysis, focusing on employer-sponsored training.

One of the most interesting of these findings relates to length of tenure in a position as a determinant of whether a person receives employer-sponsored training. Taking 1-6 months as reference point, an employee with 7-12 months tenure is 50% more likely to receive training in Ontario, and 30% more likely in Canada as a whole. But, after one year's service, the likelihood of receiving training declines gradually to only 80% as likely after twenty years service in Ontario, 70% for Canada.

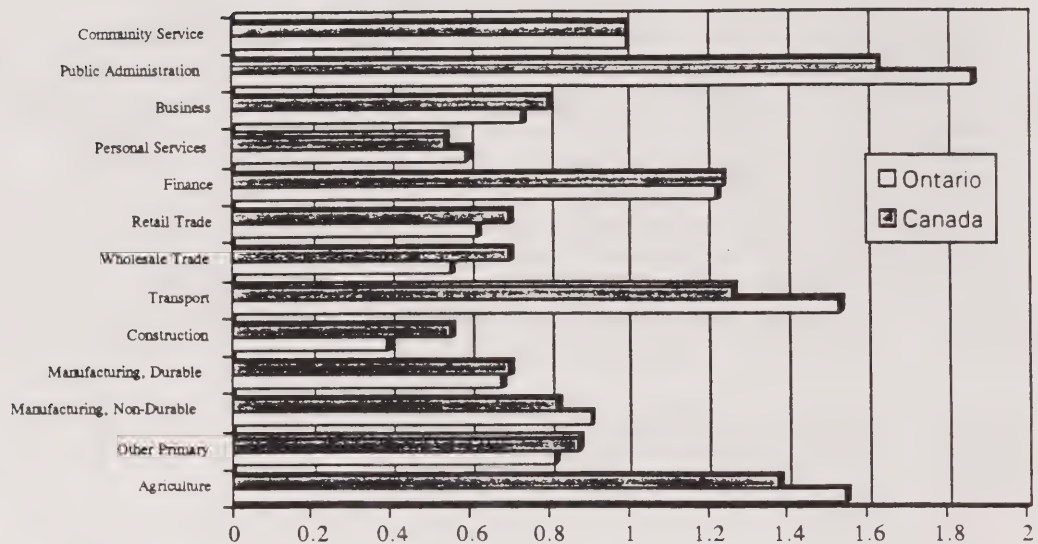
Regression analysis also demonstrates that high school graduation is a key determinant of access to employer-sponsored training. Compared to those lacking a high school diploma in Ontario and Canada, persons with that diploma are almost twice as likely to receive training. This likelihood increases gradually thereafter, but not to the substantial extent separating those with, and without, a high school diploma.

Controlling for other factors, those Ontarians with full-time jobs were 25% more likely than those with part-time jobs to receive employer-sponsored training – and 30% more likely in Canada as a whole.

¹³ See footnote 7.

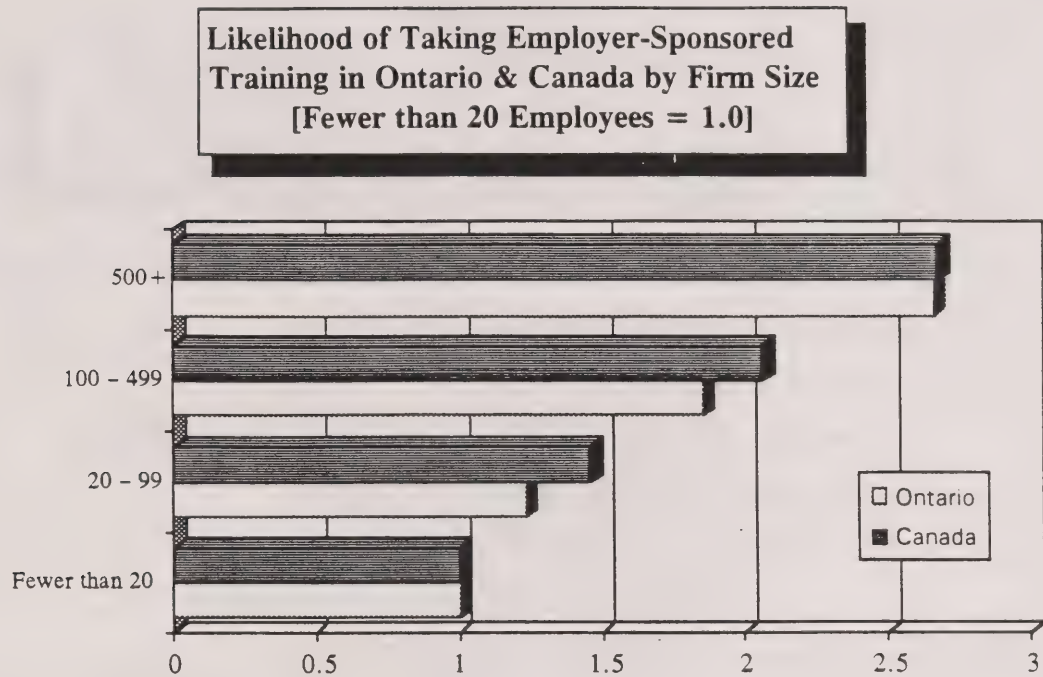
Taking community service as a benchmark, wide differences exist in the likelihood of employees in various industrial groups receiving employer-sponsored training:

Likelihood of Receiving Employer-Sponsored Training by Industrial Group, Ontario & Canada
[Regression Analysis - Community Service = 1.0]



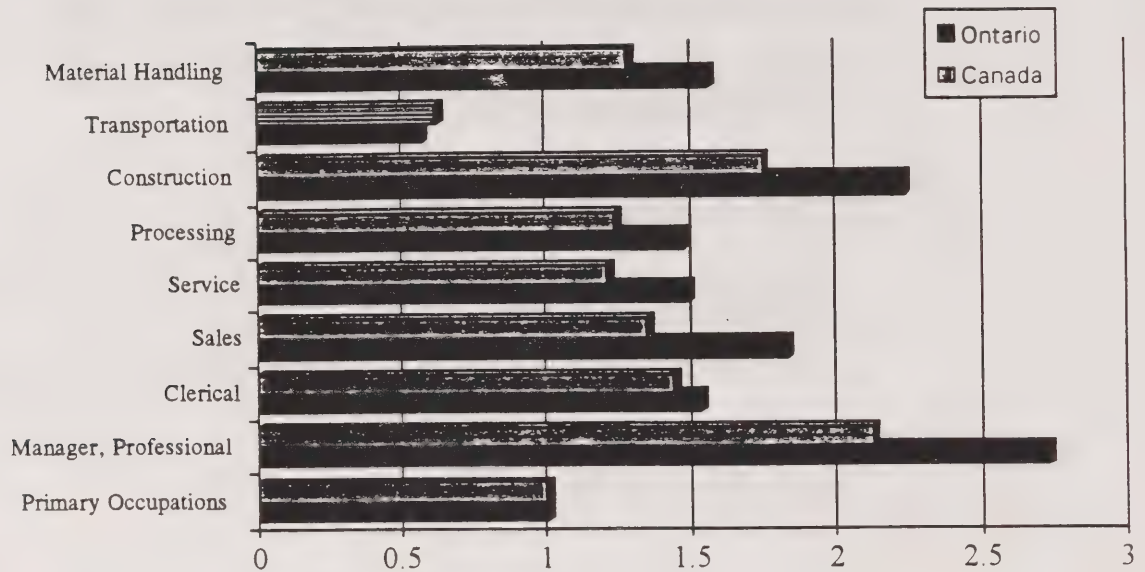
When other background factors are controlled, rural residents in Ontario are more than 18% more likely than urban residents to receive employer-sponsored training, compared with 10% in Canada as a whole.

Large differences exist by firm size. Controlling for other factors, large firms are almost three times more likely to offer employer-sponsored training than small firms:



Some occupation groups are much more likely to enjoy employer-sponsored training than others. Manager/professional occupations, for example are almost five times as likely to enjoy employer-sponsored training in Ontario, and more than three times as likely in Canada as a whole:

**Likelihood of Receiving Employer-Sponsored
Training by Occupation Group, Ontario & Canada
[Regression Analysis - Primary Occupations = 1.0]**



Barriers

Up to this point, this report has focused on adults who have participated in adult education and training. However, the AETS also posed two questions to explore barriers which inhibit participation.

Patricia Cross ¹⁴ has developed a theory on obstacles to participation which identifies three kinds of barriers:

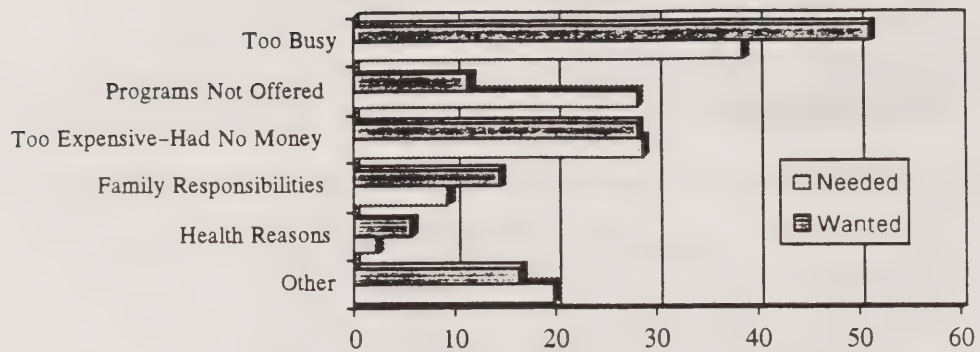
- *institutional* – access, content, admission rules, financing, etc.
- *situational* – time use, child care, transportation, etc.
- *psychological* – attitudes to study, self-esteem, etc.

The 1992 AETS has considered the first two in a rudimentary fashion, ¹⁵ and ignored the third. Respondents were asked to identify any course they “needed” to take for career or job-related purposes but had not taken [11% responded to this question], as well as any training or education they “wanted” to take, but had not taken [35% responded].

Only those who mentioned that they had “needed” or “wanted” a course answered the two questions regarding barriers. As a result, insufficient responses are available for Ontario data to be analyzed, and the following chart reports reasons Canadians as a whole gave for not taking training or education:

¹⁴ Cross, P. 1981. *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass

¹⁵ Although this section of the survey appears rather rudimentary, it was Statistics Canada's first venture into attitudinal research in this field. The 1994 survey attempts a somewhat more substantial treatment of this issue.

**Reasons Canadians Gave for
Not Taking Training [%]**

Summary & Conclusions

Obviously, Ontario's adult education and training effort is very impressive, involving one in three adults. In broad measure it reflects closely the training effort of other Canadian jurisdictions, with some notable exceptions, some of which are difficult to explain. Among them:

- The duration of programs in Ontario is substantially shorter than elsewhere in Canada.
- The greater participation of men than women in work-related courses is not reflected elsewhere in Canada, and the difference is due entirely to greater male participation in this province.
- There is a substantial gap between the public and the private sectors in work-related education and training – and this gap is more pronounced in Ontario than elsewhere.
- Ontario's participation rate in employer-sponsored training is higher than elsewhere, while the duration of this training is 10% shorter here than in other parts of Canada.
- Substantial gaps exist in the likelihood of an employed Ontarian taking training compared with an employed Saskatchewan, Manitoba or particularly an Alberta resident – who is twice as likely to have access to employer-sponsored training as her Ontario counterpart.

Within the province, similar gaps are evident as between various sub-groups in the non-student adult population, employed or otherwise. For example:

- The participation rate in work-related courses for Ontario university graduates is nine times as high as the rate for persons with less than complete high school
- The same 9:1 ratio applies to persons with a personal income of \$50,000 or more, when compared with persons whose personal income is less than \$15,000.
- Persons employed in large firms are more than three times more likely to participate in work-related training than persons employed in small establishments.

The 1991 survey appears to send out two, conflicting messages for public policy:

One, the overall extent of training in Ontario is substantially greater than has been previously estimated, and this level is in line with the performance of other Canadian jurisdictions.

Two, within this impressive aggregate, lie substantial differences in the access of sub-groupings of the adult population.

For public policy purposes, the challenge here would appear to be to find ways to allocate targeted resources to address selective training gaps, rather than to be greatly concerned with the overall volume of adult education and training in Ontario. Market forces seem to be allocating training opportunities effectively for many Ontarians. Public policy should therefore direct its concern to those who are being left out.

The information in this Statistics Canada survey is highly useful to identify such 'niche' gaps. As the survey has now been planned for each second year, OTAB should continue to monitor the gaps identified in this research and to analyze survey data to track its progress in addressing lacunae in an otherwise impressive training system.

Paying attention to these gaps is important for public policy, particularly in those areas where educational and economic disadvantage come into play, for two reasons.

First, education and training investments are known to help participants to gain the skills to take more effective charge of their lives – reducing their dependency upon external assistance.

Second, Ontario's economy needs to draw on the skills of all working people. As Lester Thurow has argued in *Head to Head – the Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America*:

*If the route to success is inventing new products, the education of the smartest 25 percent of the labour force is critical. Someone in that top group will invent the new products of tomorrow. If the route to success is being the cheapest and best producer of products, new and old, the education of the bottom 50 percent of the population moves to centre stage. This part of the population must staff those new processes. If the bottom 50 percent cannot learn what must be learned, new high-tech processes cannot be employed.*¹⁶

¹⁶ Thurow, L. 1992. *Head to Head – The Coming Economic Battle Among Japan, Europe, and America*. New York: William Morrow and Company, page 52.

Deuxièmement, l'accès à la formation chez les sous-groupes de la population adulte présente des différences importantes au sein de ce résultat général remarquable.

Pour la politique publique, la difficulté résidera dans l'utilisation des ressources ciblées afin de combler certaines lacunes dans la formation, et concernera moins le volume global de l'éducation et de la formation des adultes en Ontario. Les forces du marché semblent opérer une bonne répartition des possibilités de formation pour de nombreux Ontariens. Les pouvoirs publics devraient donc se pencher sur les Ontariens qui sont laissés à l'écart.

Les renseignements recueillis dans le cadre de cette enquête de Statistique Canada sont très utiles pour cerner ces « créniaux » déficitaires. Comme l'enquête doit dorénavant avoir lieu tous les deux ans, il appartient au COFAM de surveiller les lacunes mises en évidence par la présente recherche et d'analyser les données de l'enquête pour suivre les progrès réalisés dans l'élimination des faiblesses d'un système de formation qui est impressionnant à tout autre point de vue.

Pour les besoins de la politique publique, il est important de se pencher sur ces lacunes, surtout dans les deux domaines où les désavantages éducatifs et économiques entrent en jeu, et ce pour deux raisons. Premièrement, on sait que l'argent investi dans l'éducation et la formation aide les participants à acquérir des compétences qui leur permettent de mieux prendre en main leur vie, et de moins dépendre de l'assistance externe.

Deuxièmement, l'économie ontarienne a besoin de tirer profit des compétences de toute la population active. Comme l'a souligné Lester Thurow dans son livre *Head to Head – the Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America* :

Si le chemin de la réussite consiste à inventer de nouveaux produits, il est absolument essentiel de former la tranche de 25 pour 100 qui est la plus intelligente de la population active. Quelqu'un dans ce groupe d'élite inventera les produits de demain. Si, par contre, le chemin de la réussite est de sortir des produits, neufs et vieux, au meilleur prix et de la façon la moins coûteuse et la plus efficace possible, la formation de la tranche inférieure de 50 pour 100 de la population est prioritaire. C'est de ce groupe que doit venir le personnel nécessaire pour faire fonctionner les nouveaux processus. Or, si la tranche inférieure de 50 pour 100 de la population ne peut acquérir les connaissances nécessaires, il sera impossible d'appliquer les nouveaux processus de la technologie de pointe¹⁶.

16 Thurow, L. 1992. *Head to Head – The Coming Economic Battle Among Japan, Europe, and America*. New York: William Morrow and Company, page 52.

Résumé et conclusions

Il est évident que les activités d'éducation et de formation des adultes en Ontario sont très impressionnantes, puisqu'elles intéressent un adulte sur trois. Elles correspondent dans une large mesure aux activités de formation d'autres territoires canadiens, à part quelques exceptions frappantes, dont certaines sont difficiles à expliquer, notamment :

- En Ontario, les programmes ont une durée nettement moins longue que dans le reste du Canada.
- Le fait que les hommes soient plus nombreux que les femmes à participer aux cours d'intérêt professionnel ne se présente pas ailleurs au Canada, et s'explique entièrement par la participation plus nombreuse des hommes dans notre province.

- Il existe un écart important entre les secteurs public et privé dans l'éducation et la formation d'intérêt professionnel, et cet écart est plus prononcé en Ontario.

- Le taux de participation aux programmes de formation offerts par les employeurs est plus élevé en Ontario qu'ailleurs, tandis que la durée de ces cours en Ontario est de 10 pour 100 de moins que dans d'autres parties du Canada.

- On constate des écarts importants en ce qui concerne la probabilité pour un Ontarien employé de suivre un cours de formation par rapport à son homologue de la Saskatchewan, du Manitoba, et surtout de l'Alberta. En effet, ce dernier a deux fois plus de chances que son homologue ontarien de recevoir une formation offerte par l'employeur.

À l'intérieur de la province, des écarts semblables se manifestent entre différents sous-groupes des adultes non étudiants, employés ou autres. Ainsi :

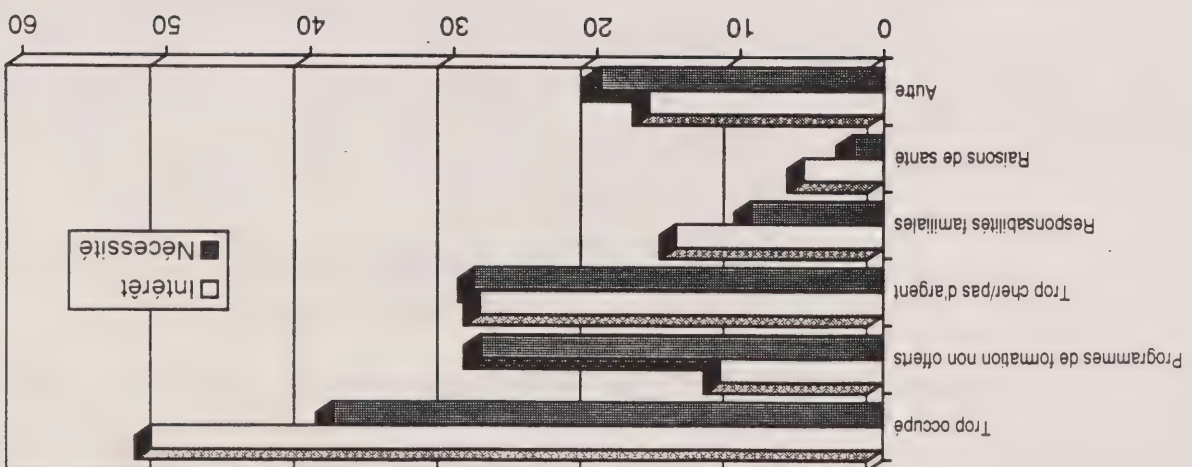
- Le taux de participation aux cours d'intérêt professionnel pour les diplômés universitaires ontariens dépasse de neuf fois celui des personnes n'ayant pas terminé leur secondaire.
- Le même rapport de 9 : 1 s'établit entre les personnes ayant un revenu personnel de 50 000 dollars ou plus et celles dont le revenu personnel est inférieur à 15 000 dollars.
- Les employés de grandes entreprises sont plus de trois fois plus susceptibles de suivre un cours de formation d'intérêt professionnel que les travailleurs de petites entreprises.

L'enquête de 1991 permet de dégager deux conclusions contradictoires pour la politique publique :

Premièrement, le niveau de formation en Ontario dans son ensemble est nettement supérieur aux estimations précédentes et correspond aux résultats observés dans d'autres territoires canadiens.

Seules les personnes qui mentionnaient avoir « eu besoin » de suivre un cours ou avoir « voulu » le faire ont répondu aux deux questions concernant les obstacles. Par conséquent, il n'y avait pas suffisamment de réponses pour permettre l'analyse des données de l'Ontario. Le graphique ci-après présente les raisons que les Canadiens ont données pour ne pas suivre un cours de formation ou d'éducation :

Raisons que les Canadiens ont données pour ne pas suivre un cours de formation [%]



Obstacles

L'étude a porté jusqu'ici sur les adultes qui ont suivi des cours d'éducation et de formation pour adultes. Cependant, l'EEFA prévoyait également deux questions à propos des obstacles à la participation.

À ce sujet, Patricia Cross¹⁴ a mis au point une théorie qui dégage trois genres d'obstacles :

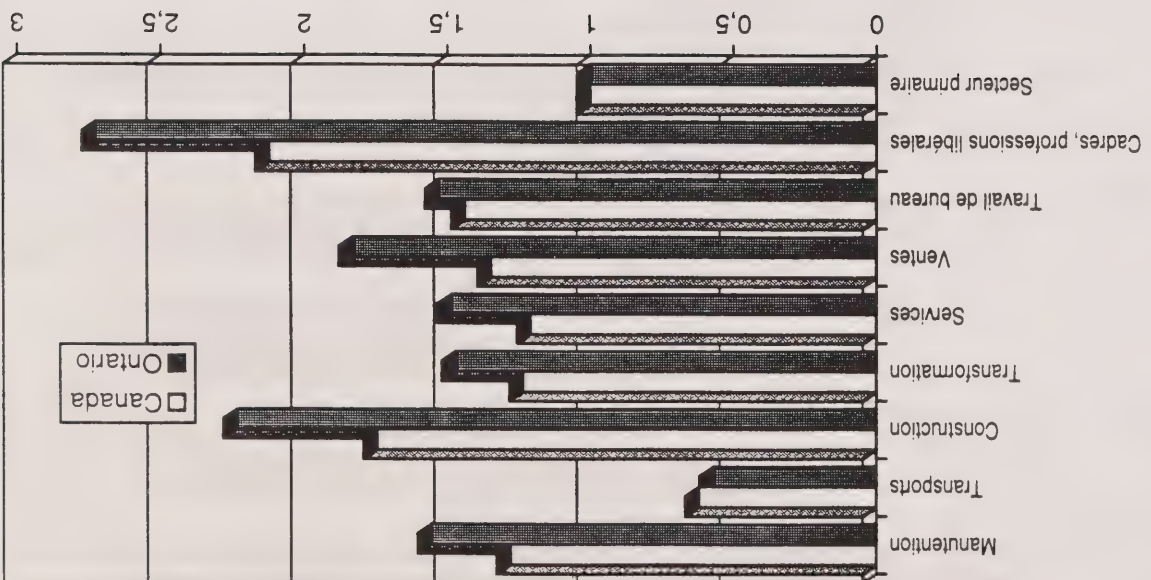
- *institution* – accès, matières, règles d'inscription, financement, etc.
- *situation* – emploi du temps, garde d'enfants, déplacement, etc.
- *psychologie* – attitudes vis-à-vis des études, amour-propre, etc.

Les auteurs de l'EEFA de 1992 avaient effleuré les deux premiers facteurs¹⁵, et laissé de côté le troisième. Les enquêtes devaient indiquer les cours dont ils « avaient besoin » pour leur travail, mais qu'ils n'avaient pas suivis [11 pour 100 des enquêtes avaient répondu à cette question], et les programmes de formation ou d'éducation qu'ils « auraient voulu » suivre sans l'avoir fait [35 pour 100 des enquêtes ont répondu à cette question].

- 14 Cross, P. 1981. *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass
- 15 Si cette section de l'enquête semble plutôt rudimentaire, notons qu'il s'agissait du premier essai de Statistique Canada dans la recherche d'attitudes dans ce domaine. Les auteurs de l'enquête de 1994 ont cherché à examiner cette question en peu plus en profondeur.

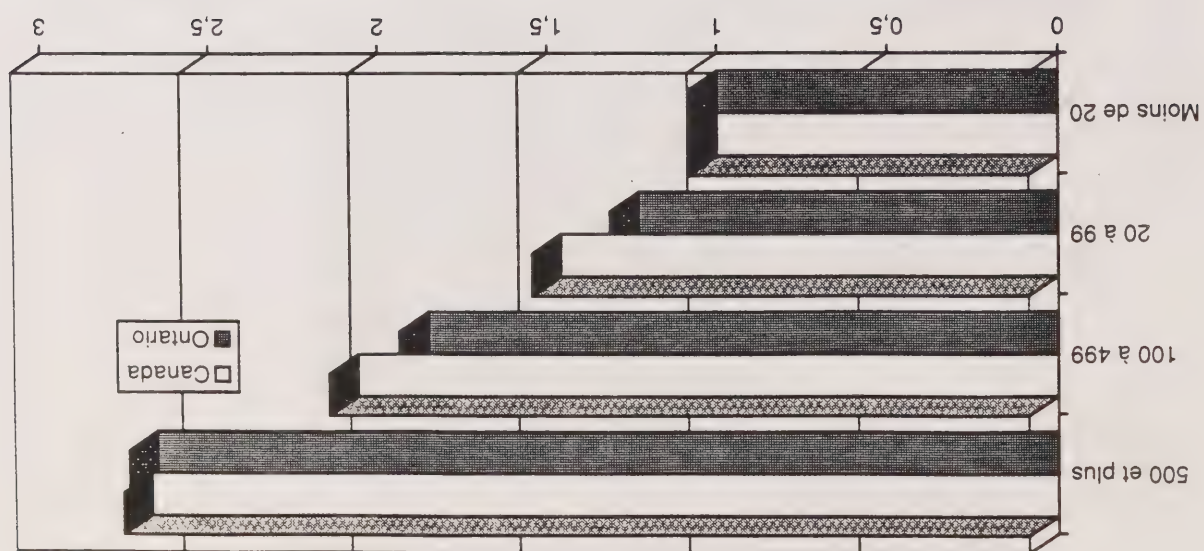
Chez certains groupes professionnels, la probabilité de bénéficier d'une formation offerte par l'employeur est beaucoup plus grande que chez d'autres. Chez les cadres et professions libérales, par exemple, elle est supérieure de près de cinq fois en Ontario, et de plus de trois fois dans tout le Canada :

Probabilité de recevoir une formation offerte par l'employeur selon le groupe professionnel, Ontario et Canada
[Analyse de régression – secteur primaire = 1,0]



Les différences sont grandes selon la taille de l'entreprise. D'après d'autres facteurs, les grandes entreprises sont près de trois fois plus susceptibles d'offrir une formation que les petites :

Probabilité de suivre un cours de formation offerte par l'employeur en Ontario et au Canada selon la taille de l'entreprise
[Moins de 20 employés = 1,0]



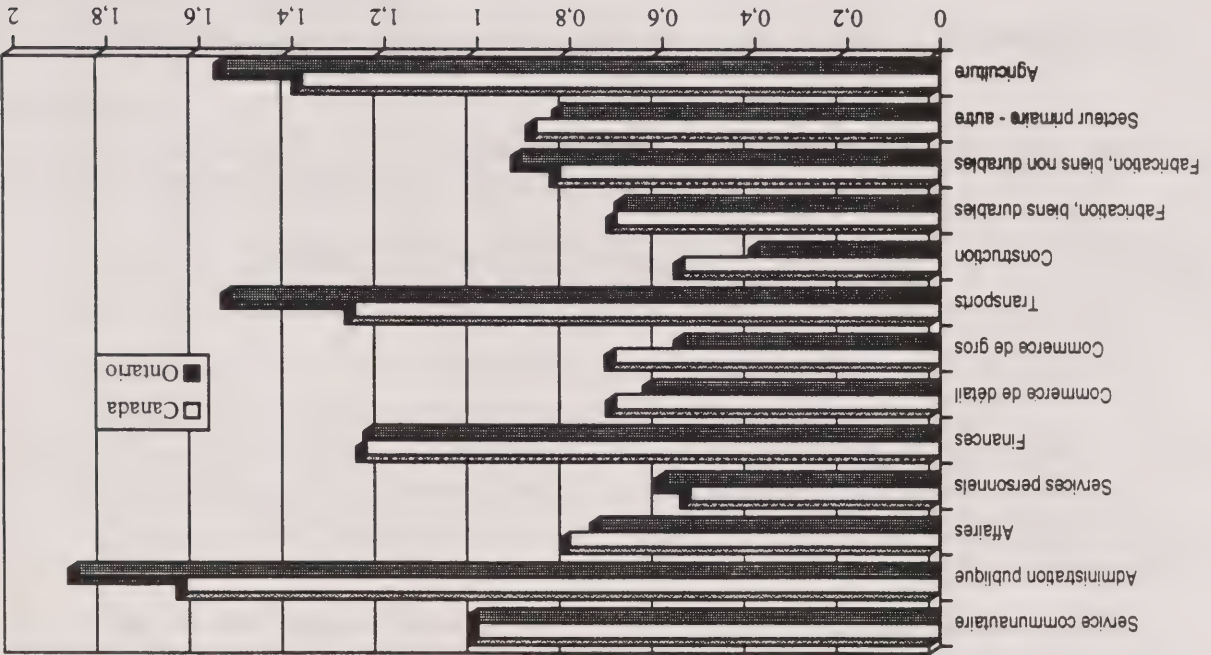
formation en Ontario et 30 pour 100 de plus au Canada dans son ensemble. Mais, après une année de service, cette probabilité diminue peu à peu pour ne s'établir qu'à 80 pour 100 après 20 ans de service en Ontario, et à 70 pour 100 pour le Canada.

L'analyse de régression fait ressortir également que le diplôme d'études secondaires constitue un déterminant clé de l'accès à la formation offerte par l'employeur. En effet, les employés titulaires d'un diplôme d'études secondaires ont près de deux fois plus de chances de recevoir une formation que ceux qui n'ont pas ce diplôme. Cette probabilité augmente progressivement par la suite, mais l'écart n'est pas aussi important que celui qui sépare les personnes avec et sans diplôme d'études secondaires.

Dans le cas d'autres facteurs, les Ontariens ayant un emploi à plein temps avaient 25 pour 100 de plus de chances que ceux qui occupaient un emploi à temps partiel de bénéficier d'une formation offerte par leur employeur, et 30 pour 100 de plus au Canada dans son ensemble.

Selon le critère du service communautaire, on constate de grandes différences dans la probabilité pour les employés de différentes branches d'activité de recevoir une formation offerte par leur employeur :

**Probabilité de recevoir une formation offerte par l'employeur selon la
branche d'activité, Ontario et Canada
[Analyse de régression – service communautaire = 1,0]**



D'après d'autres facteurs liés aux antécédents, on constate que chez les habitants des régions rurales de l'Ontario, la probabilité de recevoir une formation offerte par l'employeur dépasse de 18 pour 100 celle des habitants de zones urbaines, contre 10 pour 100 pour le Canada dans son ensemble.

Comme on le voit dans le graphique suivant, cet écart n'est pas réparti également parmi les groupes de la population en ce qui concerne l'appui accordé par les employeurs aux cours d'intérêt professionnel suivis par les adultes employés en 1991 dans tout le Canada :

Heures (Ontario)	Heures (Autres provinces)
Femmes	74
Hommes	92
17 à 24 ans	66
25 à 34 ans	113
35 à 44 ans	78
45 à 54 ans	60
55 à 69 ans	30
Études secondaires partielles	59
Études d'études secondaires	58
Diplôme d'études postsecondaires	103
Diplôme d'études postsecondaires	81
Diplôme universitaire	114
Entreprises — moins de 20 employés	87
De 20 à 99 employés	90
De 100 à 499 employés	71
500 employés ou plus	87
Syndiqués	77
Non syndiqués	87

Dans tout le Canada, pour les cours d'intérêt professionnel suivis par des adultes employés en 1991, les employeurs payaient les frais de scolarité dans 78 pour 100 des cas, accordaient des congés ou congés d'études dans 73 pour 100 des cas, payaient les frais du matériel scolaire dans 69 pour 100 des cas, offraient les locaux ou les équipements dans 63 pour 100 des cas, donnaient la formation dans 50 pour 100 des cas et offraient le transport ou l'hébergement dans 31 pour 100 des cas.

— Analyse de régression¹³

Pour mieux comprendre la formation offerte par l'employeur

Il est possible, d'après les antécédents, le genre d'emploi et le genre de collectivité, d'évaluer les probabilités comparatives de recevoir une formation chez deux personnes différentes qui occupaient un emploi en 1991.

Dans les pages suivantes, on trouve un résumé des résultats de cette analyse de régression pour la formation offerte par les employeurs.

L'une des constatations les plus intéressantes concerne le lien entre l'ancienneté dans un emploi et la probabilité de recevoir une formation offerte par l'employeur. À partir d'un point de référence de 1 à 6 mois, un employé ayant une ancienneté de 7 à 12 mois a 50 pour 100 de plus de chances de recevoir une

Le taux de participation des employés à plein temps était de 30 pour 100, tandis que celui des employés à temps partiel n'était que de 17 pour 100. La participation selon la taille de l'entreprise allait de 15 pour 100 pour les entreprises de moins de 20 employés à 43 pour 100 pour celles qui comptaient 500 employés ou plus. Le taux de participation selon la branche d'activité s'élevait à 51 pour 100 pour l'administration publique, mais n'était que de 11 pour 100 dans les services personnels.

Chez les Ontariens employés ayant un revenu personnel de moins de 15 000 dollars, le fait de recevoir une formation offerte par leur employeur était près de quatre fois moins probable que chez ceux dont le revenu personnel était supérieur à 50 000 dollars.

Sauf dans le cas des employés du service public, l'appartenance syndicale ne semble avoir aucune influence sur la probabilité de recevoir une formation offerte par les employeurs en Ontario.

Il semble n'y avoir aucun lien évident entre les taux de participation et les heures de formation pour les cours offerts par les employeurs. Ainsi :

Niveau d'instruction	Taux de participation (%)	Heures de formation
Études secondaires partielles	10	49
Diplôme d'études secondaires	25	51
Études postsecondaires partielles	32	133
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	33	70
Diplôme universitaire	45	91
Revenu personnel		
Moins de 15 000 \$	14	83
De 15 000 \$ à 24 999 \$	24	112
De 25 000 \$ à 34 999 \$	36	60
De 35 000 \$ à 49 999 \$	45	68
50 000 \$ ou plus	50	69

Si, en Ontario, les taux de participation à la formation offerte par les employeurs sont légèrement supérieurs à ceux qu'on trouve ailleurs au Canada, la moyenne par participant des heures de formation offerte par les employeurs est nettement supérieure à l'extérieur de la province : 84 heures contre 76.

Formation offerte par l'employeur

La formation offerte par l'employeur est une catégorie dérivée qui englobe tous les cours de formation qui bénéficient de l'appui d'un employeur sous l'une des formes précisées dans l'enquête¹¹. Dans la section qui suit, il est question des activités d'éducation et de formation des personnes qui occupaient un emploi en 1991 et dont l'éducation et la formation bénéficiaient du soutien ou du parrainage de leur employeur.

Genres de participants

Parmi les Ontariens employés en 1991, 28 pour 100¹² (29 pour 100 d'hommes et 27 pour 100 de femmes) ont suivi un cours d'éducation et de formation offert par l'employeur. Ailleurs au Canada, le taux de participation des femmes était semblable, tandis que celui des hommes était légèrement inférieur (26 pour 100). Surtout parmi les travailleurs jeunes et âgés, la formation offerte par l'employeur était plus fréquente en Ontario que dans d'autres provinces.

Si d'importantes différences de participation existent entre niveaux d'instruction, l'écart observé en Ontario était légèrement inférieur à celui des autres provinces. Douze pour cent des personnes employées en Ontario qui n'avaient pas terminé leur secondaire, par exemple, ont suivi un cours de formation offert par leur employeur en 1991, tandis que le chiffre correspondant ailleurs au Canada ne s'établissait en moyenne qu'à 9 pour 100.

Ici comme ailleurs, on a observé un très grand écart entre travailleurs à plein temps et à temps partiel en ce qui concernait la participation à la formation offerte par l'employeur. De plus, la probabilité de recevoir une formation parrainée par l'employeur était beaucoup plus élevée chez les travailleurs du secteur public [47 pour 100] que du secteur privé [26 pour 100].

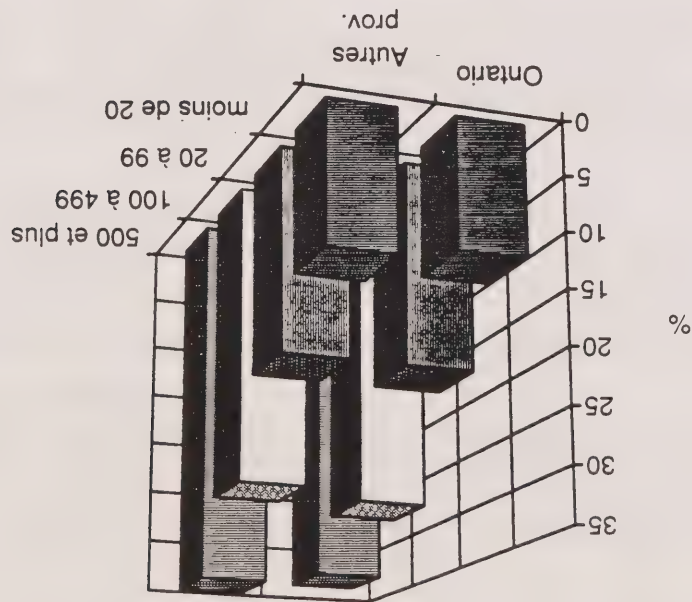
- 11 Cet appui se présente sous les formes suivantes : payer les frais de scolarité, payer les frais du matériel scolaire, accorder un congé, offrir les locaux ou les équipements, offrir le transport et l'hébergement, donner la formation, et offrir d'autres appuis. Cette catégorie dérivée a été créée afin de cerner et d'évaluer la partie de la formation donnée aux adultes employés en 1991 grâce à l'appui de l'employeur.
- 12 Il est à noter que si 35 % des adultes ontariens employés en 1991 ont suivi des cours d'éducation et de formation pour adultes, 80 % seulement d'entre eux (c'est-à-dire 28 % des adultes employés) bénéficiaient du soutien de leur employeur.

Lorsque des membres de plusieurs groupes démographiques dont le taux de participation est faible suivent des cours d'éducation et de formation pour adultes, ils y consacrent plus d'heures que les autres participants :

Cours d'intérêt professionnel	Participation (%)	Heures par participant
Études secondaires partielles	6	66
Études postsecondaires partielles	25	42
Revenu personnel inférieur à 15 000 \$	8	81
Revenu personnel supérieur à 50 000 \$	44	48
Effectifs — moins de 20 employés	12	56
Effectifs — 500 employés ou plus	34	43

Souignons en outre la tendance prononcée chez les Ontariens qui travaillent dans de grandes entreprises (tendance qui d'ailleurs se manifeste aussi dans d'autres provinces) à suivre des cours d'intérêt professionnel en plus grand nombre que les travailleurs de petits établissements :

Taux de participation à des cours d'intérêt professionnel selon la taille de l'entreprise – Ontario et autres provinces



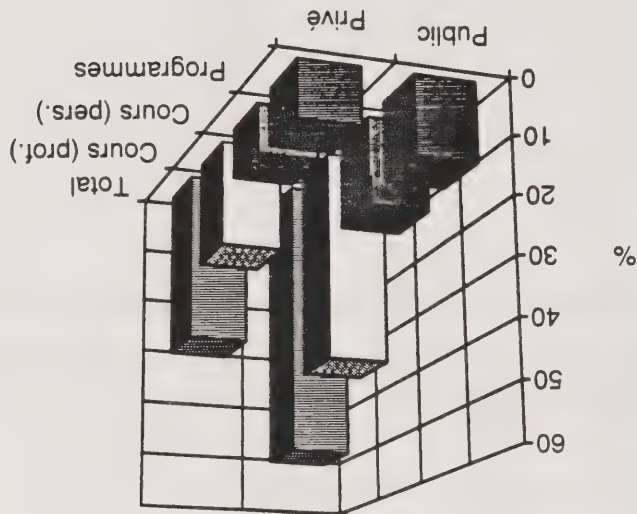
Les adultes canadiens et ontariens employés en 1991 qui travaillaient pour des établissements de plus de 500 employés étaient trois fois plus susceptibles que les employés d'établissements de moins de 20 employés de suivre des cours de formation d'intérêt professionnel.

Éducation et formation continues des adultes employés en 1991

Cette section porte sur les 35 pour 100 des adultes employés qui ont suivi des programmes et des cours d'éducation et de formation en 1991. Il n'a pas été tenu compte des adultes non étudiants qui étaient sans emploi pendant cette année.

Les données révèlent un écart de participation important entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public, surtout en ce qui concerne les cours d'intérêt professionnel. Cet écart est un peu plus prononcé en Ontario que dans le reste du Canada¹⁰ :

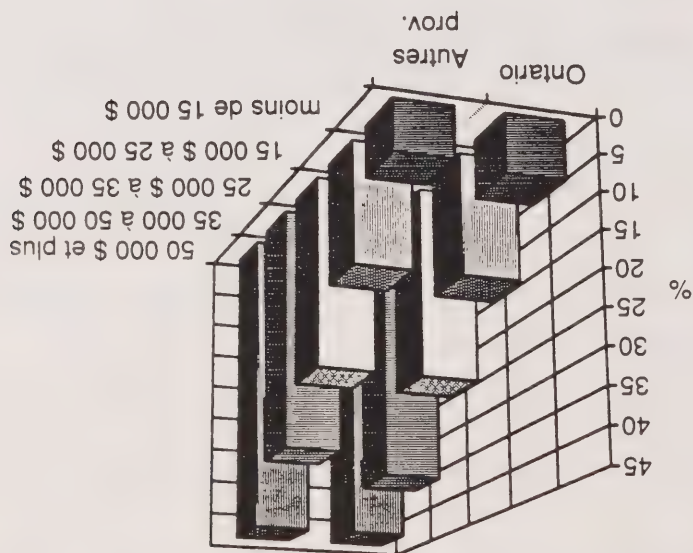
Taux de participation des travailleurs des secteurs public et privé aux programmes et cours – Ontario



10 En Ontario, 38 % des travailleurs du secteur public ont suivi des cours d'éducation et de formation pour adultes, contre 19 % des travailleurs du secteur privé. Ailleurs au Canada, les statistiques comparables s'établissaient à 35 % et à 18 %, respectivement.

De profondes différences s'observent lorsqu'on analyse les taux de participation selon les groupes de revenu personnel. Sur ce point, on ne constate aucune différence importante entre l'Ontario et les autres régions du pays :

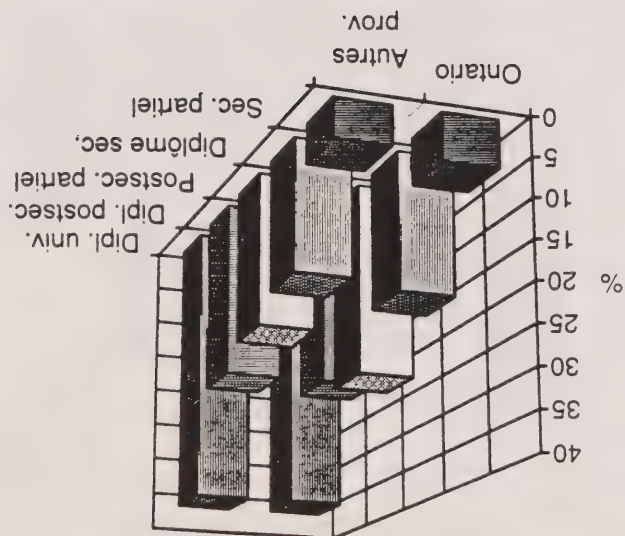
Taux de participation aux cours d'intérêt professionnel selon le revenu personnel – Ontario et autres provinces



Dans l'ensemble du Canada en 1991, les adultes non étudiants ayant un revenu personnel de plus de 50 000 dollars étaient neuf fois plus nombreux que les non étudiants dont le revenu se situait à moins de 15 000 dollars à suivre un cours d'éducation et de formation.

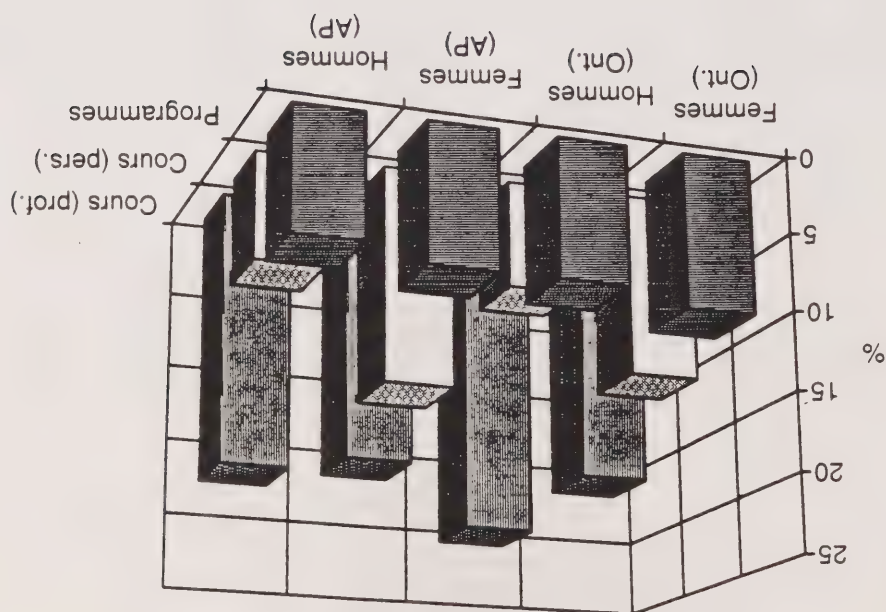
Les différences de participation en Ontario selon le niveau d'instruction sont prononcées dans le cas des cours d'intérêt professionnel. En effet, le taux de participation des adultes qui n'ont pas terminé leur secondaire n'est que de 6 pour 100, comparativement à 37 pour 100 pour les diplômés universitaires. Il en est de même dans le reste du Canada :

Taux de participation aux cours d'intérêt professionnel selon le niveau d'instruction – Ontario et autres provinces



Si la participation aux programmes par les femmes et hommes adultes non étudiants est environ la même, on observe que celle des hommes aux cours d'intérêt professionnel est beaucoup plus importante que celle des femmes, tandis que l'inverse se produit dans le cas des cours d'intérêt personnel. Cet écart est plus important en Ontario qu'ailleurs au pays, mais s'explique entièrement par le fait qu'en Ontario les hommes sont plus nombreux à suivre des cours qu'ailleurs :

Taux de participation par sexe
Ontario et autres provinces



Le nombre moyen d'heures d'instruction par participant pour ces programmes était nettement moins élevé en Ontario qu'ailleurs au Canada :

Heures - Ontario		Diplôme d'études primaires ou secondaires
Heures -	Ontario	
386	249	Certificat d'apprentissage
295	259	Diplôme/certificat de métier/de formation
265	195	Diplôme/certificat de formation
334	232	Diplôme/certificat collégial
361	274	Diplôme universitaire
340	251	Moyenne de tous les programmes

Cours

Dans le cas des cours, par contre, la durée moyenne en Ontario est un peu plus élevée qu'ailleurs. En effet :

Heures - Ontario		Cours d'intérêt professionnel
Heures -	Ontario	
45	49	Cours d'intérêt personnel
38	40	

Quels sont les participants?

Les antécédents des personnes qui ont suivi des cours d'éducation et de formation pour adultes se trouvent aux tableaux 6 à 8, et les données correspondantes sur les heures de formation par participant aux tableaux 9 à 11, ces tableaux se trouvant dans le volume 2. Dans chacun de ces tableaux figurent des données pour l'Ontario, les autres provinces et le Canada dans son ensemble. En voici quelques points saillants.

Cours d'éducation et de formation continues suivis par la population adulte non étudiante

Cette section porte sur les programmes et cours que 31 pour 100 des adultes ontariens non étudiants ont suivis en 1991. Elle présente des données sur la durée [en heures] des cours et des programmes, les taux de participation selon le sexe, le niveau d'instruction et le revenu personnel.

Programmes

En 1991, 9 pour 100⁹ d'adultes non étudiants résidant en Ontario ont participé à des programmes en vue d'obtenir un :

Diplôme d'études primaires ou secondaires	2
Certificat d'apprentissage	1
Diplôme/certificat de métier/de formation professionnelle	2
Diplôme/certificat collégial	3
Diplôme universitaire	3
%	

9 Le fait que certaines personnes ont suivi plusieurs programmes pendant 1991 explique la contradiction apparente entre les 9 % et ces statistiques.

Il ressort de la présente étude que la probabilité de voir un Albertain suivre un cours de formation d'intérêt professionnel est près du double de celle d'un Ontarien ayant des antécédents semblables⁸.

Comparaisons avec d'autres pays

S'il est impossible actuellement de faire des comparaisons directes entre pays dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, la création d'une enquête sans réponses de substitution, l'EEFA, fera en sorte qu'à l'avenir les données canadiennes pourront être comparées avec celles d'autres pays.

Des discussions sans formalité avec des observateurs bien informés ont permis aux responsables de la CAAE de conclure que la formation d'intérêt professionnel et la formation offerte par les employeurs au Canada correspondent à peu près à celles que l'on trouve aux États-Unis, et dans les pays du sud de l'Europe et du Royaume-Uni. Les comparaisons avec le Japon se heurtent à des obstacles trop importants, à cause des profondes différences de culture et d'organisation du travail. Cependant, le Canada semble être à la traîne des activités de formation pratiquées dans le nord de l'Europe, à savoir l'Allemagne, le Bénélux et les pays nordiques.

L'élaboration de mesures communes est en bonne voie et, de l'avis des responsables de la CAAE, l'OCDE pourra fournir, d'ici 1997 ou 1998, un appoint quantitatif des opinions évoquées ci-dessus.

8 Cependant, la composition de la main-d'œuvre en Ontario et en Alberta n'est pas tout à fait la même. Les chiffres des différentes industries [ceux de l'Alberta étant indiqués entre crochets] s'établissent comme suit : agriculture 2 % [7 %], autres branches du secteur primaire 1 % [6 %], fabrication 19 % [8 %], construction 7 % [7 %], transports 7 % [7 %], commerce 17 % [18 %], finances 7 % [5 %], services 34 % [36 %], administration publique 6 % [7 %], et non classées 1 % [0 %].

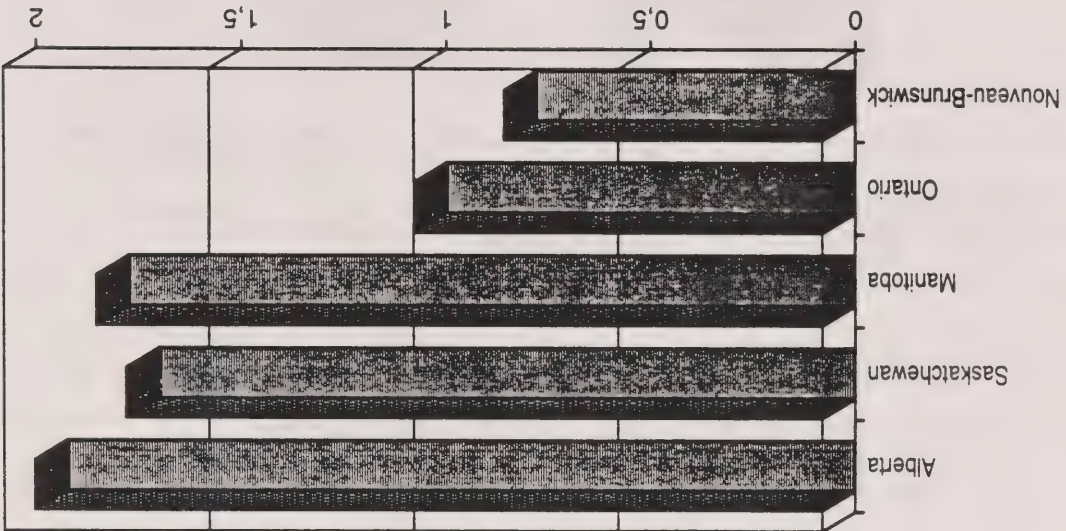
Ces graphiques montrent que, parmi les adultes ontariens, la population active constitue la grande majorité des participants aux cours d'éducation et de formation, non seulement pour les programmes et cours d'intérêt professionnel, mais aussi en ce qui a trait aux cours d'intérêt personnel.

Comparaisons entre provinces

À première vue, l'activité de formation paraît très semblable en Ontario et dans le reste du pays. Cependant, à l'aide d'une technique statistique connue sous le nom d'analyse de régression (qui sert à estimer simultanément différentes variables indépendantes), il est possible de déterminer la probabilité de voir deux personnes différentes ayant des antécédents semblables, mais qui vivent dans des provinces différentes, prendre des cours d'intérêt professionnel⁷.

Cette technique permet de constater que la probabilité pour qu'une personne donnée suive des cours de formation en Ontario est essentiellement la même que celle d'une personne de profil semblable à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Colombie-Britannique, un peu plus élevée qu'au Nouveau-Brunswick, et moins élevée qu'au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta. Le tableau suivant présente la probabilité pour des adultes de suivre des cours de formation d'intérêt professionnel dans le cas des provinces qui, selon l'analyse de régression, présentent une différence statistiquement significative :

Probabilité de suivre une formation d'intérêt professionnel, 1991
[Analyse de régression — Ontario = 1,0]

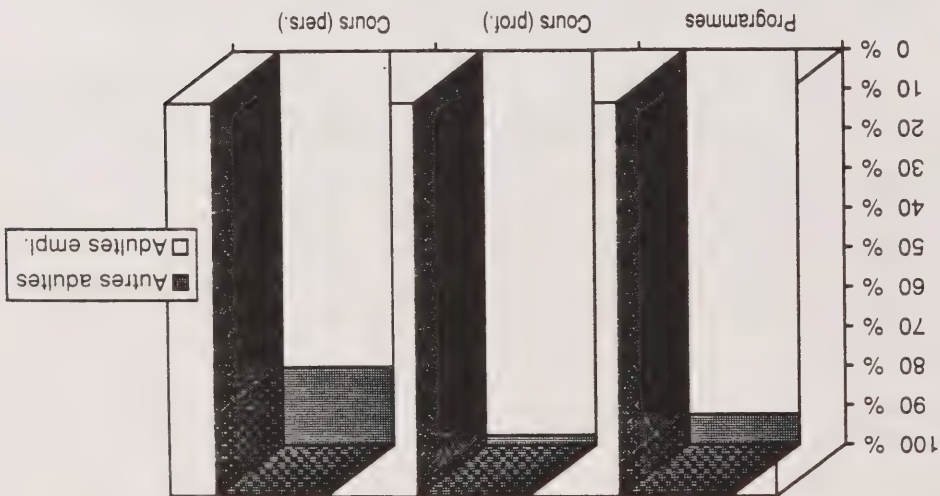


7 L'analyse de régression permet d'estimer la probabilité d'un événement, c'est-à-dire la probabilité pour qu'un répondant de l'enquête suive une formation, en fonction d'une ou de plusieurs variables indépendantes. On trouve des précisions à ce sujet dans le rapport détaillé sur l'analyse de régression, à la fin du second volume du présent rapport.

Adultes employés et autres adultes

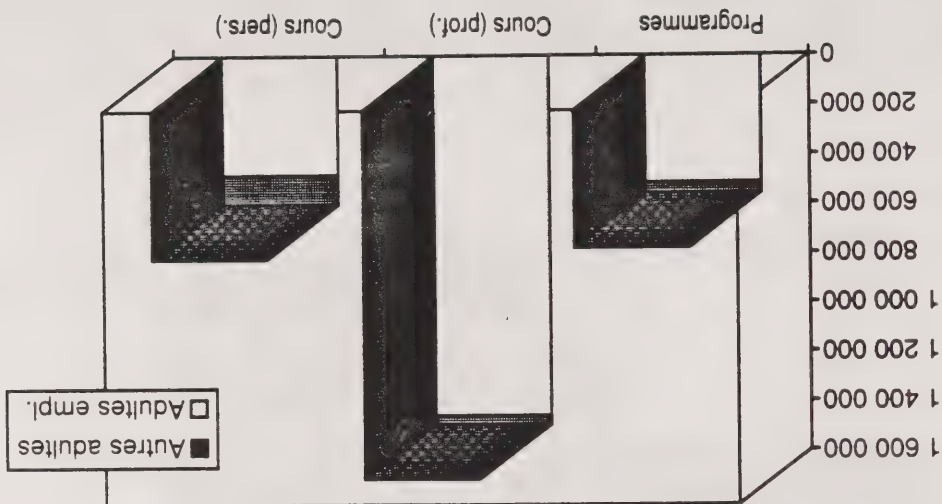
Le graphique suivant fait voir la proportion des adultes employés (et autres adultes), qui ont suivi un cours d'éducation et de formation pour adultes dans la province :

Proportion d'adultes employés et autres adultes qui ont suivi un cours d'éducation ou de formation pour adultes en Ontario en 1991

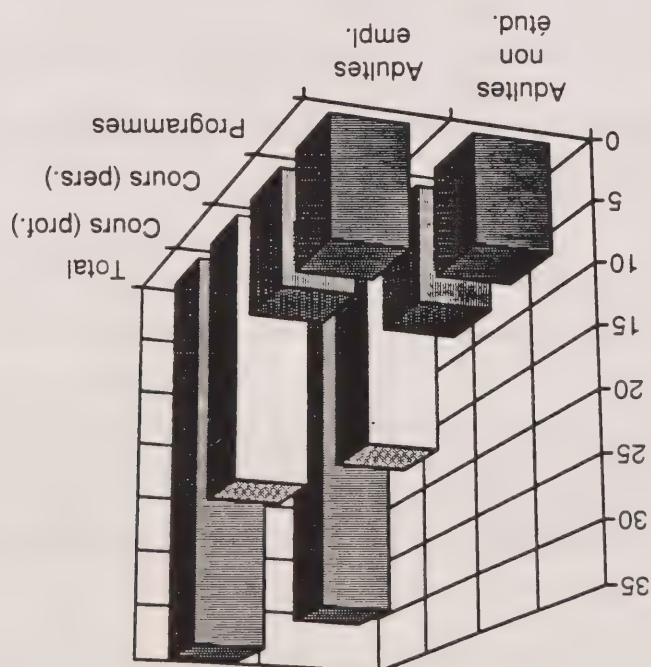


Le graphique suivant fournit ces données en ce qui concerne le nombre de participants :

Nombre d'adultes employés et autres adultes qui ont suivi un cours d'éducation ou de formation pour adultes en Ontario en 1991



Activité d'éducation et de formation
des adultes en Ontario, 1991
Participation - %



Ces graphiques montrent le nombre de participants, ainsi que les taux de participation des adultes non étudiants et des adultes employés dans la province en 1991. Notons que 1,9 million d'adultes non étudiants ont suivi des cours d'éducation et de formation en 1991, et que 1,7 million d'entre eux occupaient un emploi à un moment donné pendant cette année. Le taux de participation des adultes non étudiants était de 31 pour 100 et, dans le cas des adultes employés en 1991, de 35 pour 100.

Sept Ontariens actifs sur 20 ont suivi un cours d'éducation et de formation, sous une forme ou sous une autre, en 1991.

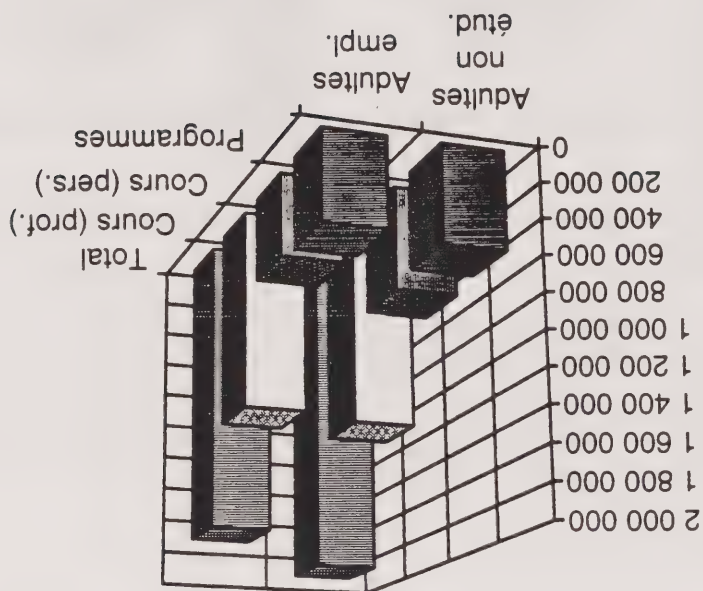
Brève description des activités de formation

Cette section présente un bref aperçu des genres de cours d'éducation et de formation suivis par les adultes ontariens en 1991, notamment des taux de participation et de la durée des cours, compare les taux de participation de différents sous-groupes au sein de la population adulte et propose une base de comparaison de ces renseignements avec l'état de l'éducation et de la formation des adultes ailleurs au Canada.

D'après les données de l'enquête, on peut estimer comme suit la participation des Ontariens aux cours d'éducation et de formation pour les adultes en 1991 :

Activité d'éducation et de formation des adultes en Ontario, 1991

Nombre de participants



Groupe cibles

L'auteur de la présente étude s'est servi des résultats de l'EEFA, et des renseignements de base de l'EPA, pour constituer deux groupes distincts et ainsi rendre plus clair le sens des données :

- **Les adultes non étudiants** : les personnes âgées de 17 à 69 ans qui ne fréquentent pas l'école à plein temps;
- **Les personnes employées en 1991** : les personnes appartenant à la population adulte non étudiante qui occupaient un emploi en 1991.

participation à la formation en cours d'emploi des personnes employées en 1991 dans l'ensemble du Canada n'était que de 12 pour 100, chiffre que la CAAE estime nettement inférieur à la réalité au Canada et en Ontario.

La CAAE en conclut que la difficulté d'expliquer aux personnes interrogées ce qu'on leur demandait dans l'enquête, plus le fait que, 12 mois plus tard, ces dernières ne se souvenaient plus de tous les cas où elles avaient reçu une formation en cours d'emploi, rendent cette partie des données de l'enquête peu fiable puisqu'elle donne probablement des chiffres nettement inférieurs à la réalité⁶.

C'est pourquoi le présent rapport ne comprend pas de données sur la formation en cours d'emploi. Statistique Canada reconnaît ce problème de méthode et n'a pas l'intention de répéter cette section du questionnaire dans ses futures enquêtes.

Dans l'enquête, Statistique Canada faisait la distinction entre les programmes et cours suivis à des fins professionnelles, et ceux suivis à des fins récréatives ou à des fins personnelles. Par « cours d'intérêt professionnel », on entend les cours suivis pour le travail ou la carrière, qu'ils soient offerts ou organisés par l'employeur ou non. Pour les concepteurs du sondage, l'éducation et la formation sont dites « récréatives » ou « d'intérêt personnel » lorsqu'elles ne sont pas liées au travail ou à la carrière de la personne en question.

Étant donné l'importance des cours d'intérêt professionnel, l'enquête avait pour but de rassembler plus de données sur ces cours-là que sur les cours d'intérêt personnel. L'enquête servait principalement — son titre le laisse entendre — à évaluer la participation des Canadiens « adultes ». Pour les besoins de la collecte des données, les adultes se définissaient comme des personnes âgées de 17 ans ou plus.

- 6 Les questions de sélection concernant la formation en cours d'emploi sont les suivantes : Q.59 : « Cette formation fournie par l'employeur était-elle sous forme de formation sur le tas? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou à augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles. » Q.60 : « Depuis janvier 1991, avez-vous reçu quelque autre formation en milieu de travail ou sur le tas non mentionnée auparavant? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou à augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles. » Q.61 : « Depuis janvier 1991, avez-vous reçu une formation en milieu de travail ou sur le tas? Ceci comprend le temps mis à apprendre de nouvelles tâches ou à augmenter vos compétences durant les heures de travail habituelles. » Dans chaque cas, si la réponse était positive, le répondant sautait les questions suivantes.

Taille de l'échantillon

L'échantillon de l'EEFA de 1992 comprenait 51 573 personnes provenant de tout le Canada. Quelques 45 328 personnes ont répondu⁴, dont 12 326 habitaient en Ontario. Sur une base pondérée, les personnes interrogées représentaient 20 184 000 Canadiens et Canadiennes, dont 7 531 000 habitaient en Ontario.

Environ 85 pour 100 des ménages visés ont été interviewés par téléphone. Seuls les ménages faisant partie pour la première fois de l'EPA ont eu droit à une visite.

Conformément à la méthode de Statistique Canada, chaque personne interrogée pour l'enquête « représente », en plus d'elle-même, de nombreuses autres personnes qui ne faisant pas partie de l'échantillon. Il est possible, en pondérant les réponses des enquêtés, de projeter des chiffres estimatifs pour l'ensemble de la population.

Précision

Dans tous les cas, la précision des chiffres estimés dépend du nombre de répondants ayant contribué au calcul de ce chiffre. S'il est inférieur à un certain seuil (environ 30 personnes pour l'EEFA de 1992), le chiffre estimé pondéré ne peut être divulgué en vertu des normes de Statistique Canada. Dans le volume Il du présent rapport, on a utilisé le code « ND » pour les données ne pouvant être divulguées.

De plus, conformément aux directives de Statistique Canada, certaines estimations ne peuvent être publiées qu'accompagnées d'une mention précisant qu'elles pourraient être moins fiables. Ces données sont accompagnées de la mention divulguable sous réserve et sont suivies dans le volume Il du présent rapport du code « q ».

*Définitions des termes visés :
programme, cours, formation en cours d'emploi et adulte*

Dans l'EEFA de 1992, les questions portant sur la participation sont organisées par programme, cours et formation en cours d'emploi. Par « programme », on entend le choix de plusieurs « cours » ou d'une combinaison de cours suivis pour l'obtention de crédits en vue d'un diplôme ou d'un certificat. Par « formation en cours d'emploi », on entend un système d'instruction informelle ou formelle, non structurée ou structurée, en milieu de travail⁵.

La CAAE ne se fie guère aux résultats de la formation en cours d'emploi dont il a été fait état, parce qu'il est fort peu vraisemblable que les répondants puissent se souvenir en janvier 1992 de toutes les activités de formation en cours d'emploi auxquelles ils ont participé pendant l'année civile 1991. Le taux de

- 4 Le taux de réponse du sondage de 1992 sur l'éducation et sur la formation des adultes était de 88 %.
- 5 La formation en cours d'emploi comprend la formation qui permet aux employés d'acquérir les connaissances nécessaires pour faire un travail, soit en travaillant dans les conditions habituelles, soit sous la supervision d'un membre du personnel ayant de l'expérience.

Conception, méthodologie et définitions

Pour mener son Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) en 1992, Statistique Canada s'est adressée à un nombre de logements tirés de l'échantillon, plus vaste, de l'Enquête sur la population active (EPA). En 1992, l'EPA mensuelle englobait environ 72 000 logements au Canada. Elle ne comprenait pas les habitants des deux territoires du Nord, le personnel militaire, les autochtones vivant dans des réserves, les personnes vivant en établissement et les personnes âgées de moins de 15 ans. L'EPA se fonde sur un modèle stratifié et à plusieurs degrés qui prévoit l'échantillonnage au hasard à toutes les étapes³. Prenant pour modèle l'EPA, les enquêteurs de l'EEFA de 1992 se sont servis d'un sous-échantillon de la population active pour recueillir des renseignements auprès des membres de ménages qui avaient au moins 17 ans. Nous vous présentons ci-dessous des précisions sur la fiabilité des statistiques de l'EEFA de 1992 et sur les termes utilisés dans l'enquête.

Élimination des enquêtes-substituts

Contrairement à ce qui avait été le cas pour l'EPA et les enquêtes antérieures sur l'éducation et la formation des adultes, l'EEFA de 1992 ne devait recueillir de renseignements que d'un membre du ménage choisi d'avance et ne pas utiliser les réponses de substitution, c'est-à-dire les réponses du membre du ménage interviewé au nom d'autres membres du même ménage. Cette méthode a pour effet d'augmenter le niveau de confiance dans l'exactitude des renseignements recueillis, comparé aux enquêtes précédentes où l'on demandait aux répondants de parler du comportement en matière d'éducation et de formation des autres membres du ménage. Cette amélioration de la méthode a, selon toute probabilité, permis d'obtenir des taux de participation déclarée plus élevés, soit 31 pour 100 pour l'enquête de 1992 (19 pour 100 pour celle de 1984). Il semblerait qu'en acceptant des réponses de substitution dans les enquêtes précédentes sur l'éducation et la formation de Statistique Canada, on ait obtenu une sous-estimation importante des niveaux réels d'activités. En effet, les renseignements ainsi recueillis sont moins fiables et, vraisemblablement, les enquêtes-substituts sont moins au courant de la participation déclarée au programme d'éducation et de formation que la personne qui a suivi ce programme.

3 On trouvera dans le catalogue de Statistique Canada n° 71-526 une description détaillée de la conception de l'EPA.

Il ressort des conclusions de l'EEFA de 1992 et des comparaisons avec les autres régions que l'enjeu en matière de politique publique sera de trouver les moyens d'utiliser les ressources désignées pour combler des lacunes déterminées de la formation, plutôt que de trop se préoccuper du volume global de l'éducation et de la formation des adultes en Ontario. Les forces du marché semblent distribuer efficacement les possibilités de formation pour bon nombre d'Ontariens. Les responsables de la politique publique devraient donc se préoccuper de ceux qui sont exclus. L'information qui ressort de l'enquête de Statistique Canada peut servir à déceler ces lacunes précises. Comme le sondage est répété tous les deux ans, le COFAM devrait continuer à surveiller la situation des lacunes relevées par la présente étude et analyser les données de l'enquête pour suivre leur évolution dans un système de formation par ailleurs remarquable².

2 Statistique Canada publiera prochainement la bande données de son Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 1994, qui évalue la formation en 1993. Une autre enquête est prévue pour 1996 pour évaluer la formation en 1995.

- L'ensemble des activités d'éducation et de formation des adultes examinées ici est considérable, puisqu'il concerne un adulte ontarien sur trois. Il reflète, grosso modo, les activités de formation d'autres régions du pays avec cependant des exceptions remarquables, dont quelques-unes sont difficiles à expliquer :
- La durée considérablement plus courte des programmes en Ontario par rapport au reste du Canada; L'écart considérable entre le secteur public et le secteur privé dans le domaine de l'éducation et de la formation d'intérêt professionnel, plus large en Ontario qu'ailleurs;
 - Le taux de participation à la formation offerte par l'employeur en Ontario, qui est plus élevé qu'ailleurs, tandis que la durée de la formation est de 10 pour 100 plus courte ici que dans d'autres régions du Canada.
- Au sein de la province, des écarts analogues sont apparents, comme entre les divers sous-groupes de la population adulte non étudiante, employée ou non :
- Chez les diplômés universitaires, le taux de participation à des cours d'intérêt professionnel est neuf fois supérieur à celui des personnes qui n'ont pas terminé leur secondaire.
 - La même proportion de 9 à 1 s'applique aux personnes dont le revenu personnel est de 50 000 dollars au minimum par rapport aux personnes dont le revenu personnel est inférieur à 15 000 dollars.
 - Les employés de grandes entreprises sont trois fois plus susceptibles de suivre une formation que ceux des petits établissements.
- L'enquête de 1991 semble communiquer deux messages contradictoires en ce qui concerne la politique publique :
- L'activité de formation en Ontario est beaucoup plus importante que les chiffres relevés, et est donc comparable à celle des autres régions canadiennes.
 - Ces données impressionnantes cachent des différences importantes quant à l'accès à la formation pour des sous-groupes de la population adulte.

En Ontario, la participation des adultes non étudiants à des programmes et à des cours correspond à la moyenne canadienne, mais leur participation à des cours d'intérêt professionnel y est légèrement supérieure. Par contre, la durée des programmes en Ontario est nettement inférieure à celle dans les autres régions du pays, tandis que la durée des cours d'intérêt professionnel y est supérieure.

La participation des femmes aux programmes est plus élevée que celle des hommes en Ontario comme au Canada, mais les hommes suivent plus de cours d'intérêt professionnel et l'écart hommes/femmes pour ces mêmes cours est plus important en Ontario que partout ailleurs au pays.

Dans l'ensemble du Canada, les personnes ayant un niveau d'instruction élevé participent généralement plus aux programmes et aux cours que les personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, mais cette tendance est légèrement moins prononcée en Ontario.

Par ailleurs, la durée des programmes suivis par les adultes non étudiants ontariens qui n'ont pas terminé leur secondaire est beaucoup plus courte qu'ailleurs au Canada, alors que la durée de leur participation à des cours d'intérêt professionnel est de 50 pour 100 plus élevée que dans le reste du Canada.

L'écart de participation aux programmes et aux cours entre les adultes vivant en milieu urbain et en milieu rural est moins prononcé en Ontario que partout ailleurs au Canada.

Lorsqu'on limite la population considérée aux adultes non étudiants qui occupaient un emploi en 1991, on s'aperçoit que le taux global de participation à l'éducation et à la formation des adultes passe à 35 pour 100, soit 1,7 million de personnes. Parmi ces dernières, 10 pour 100 participaient à des programmes, 23 pour 100 à des cours d'intérêt professionnel et 10 pour 100 à des cours d'intérêt personnel.

La proportion de personnes occupant un emploi en 1991 qui participaient à un programme de formation offert par leur employeur en Ontario était légèrement supérieure à celles dans les autres régions du Canada. Les Ontariennes, contrairement aux femmes ailleurs au Canada, sont quelque peu moins nombreuses que les hommes à recevoir une formation offerte par leur employeur, mais celles qui reçoivent ce type de formation suivent plus d'heures de cours que leurs homologues masculins. Le contraire se produit dans le reste du pays.

En Ontario, les sujets de cours les plus populaires dans le cadre de la formation offerte par l'employeur sont 1) marketing, techniques marchandes, commerce de détail et vente, suivis de 2) santé publique et 3) traitement des données et technologie informatique. À l'échelle du pays, le traitement des données et la technologie informatique arrivent en tête, suivis de 2) marketing, techniques marchandes, commerce de détail et vente et 3) techniques de secrétariat.

Pour les cours d'intérêt professionnel au Canada, les employeurs ont payé à 78 pour 100 des participants les frais de scolarité, donné à 73 pour 100 d'entre eux du temps libre ou un congé, payé à 69 pour 100 d'entre eux les frais du matériel scolaire, offert à 63 pour 100 d'entre eux des locaux ou des équipements et donné à 50 pour 100 d'entre eux la formation eux-mêmes.

Sans qu'il soit possible à l'heure actuelle de faire des comparaisons directes entre pays dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes, on constate que les cours de formation d'intérêt professionnel et les cours offerts par les employeurs au Canada sont plus ou moins les mêmes qu'aux États-Unis, dans les pays de l'Europe méridionale et au Royaume-Uni. Le Canada arrive toutefois derrière les pays de l'Europe du Nord : l'Allemagne, le Bénélux et les pays nordiques.

Sommaire

L'éducation et la formation des adultes connaissent une expansion rapide dans le monde industrialisé. En effet, les employeurs, les pouvoirs publics et la population active se rendent compte de l'importance grandissante de la formation pour pouvoir engendrer la richesse, saisir de nouvelles possibilités et faire face aux nouvelles exigences des économies modernes. Le besoin s'est donc fait sentir, de plus en plus, d'obtenir des données sur l'apprentissage, pour orienter la politique en matière d'éducation et d'économie.

C'est dans ce contexte que Statistique Canada a effectué une grande enquête sur les activités d'éducation et de formation dans la population adulte canadienne en 1991. Parmi les 45 328 Canadiens adultes interrogés, 12 326 habitaient l'Ontario.

Le but de l'enquête était de mesurer la participation aux « programmes » (sélection de plusieurs cours ou combinaison de cours généralement suivis en vue de l'obtention d'un crédit pour un diplôme ou certificat), aux « cours » et à la formation « en cours d'emploi ». Grâce aux renseignements recueillis, on a pu établir une distinction entre les raisons qui motivent les personnes à suivre une formation : raisons professionnelles et raisons personnelles. On a également recueilli des renseignements sur les activités d'éducation et de formation offertes ou appuyées par les employeurs.

La population interrogée peut se répartir en trois groupes :

- A. Toutes les personnes âgées d'au moins 17 ans;
- B. **Les adultes non étudiants** : les personnes âgées de 17 à 69 ans qui ne fréquentent pas l'école à plein temps;
- C. **La population employée en 1991** : les personnes appartenant à la population adulte non étudiante qui occupaient un emploi en 1991.

Le présent rapport se concentre sur les deux derniers groupes, particulièrement sur celui des personnes qui occupaient un emploi en 1991.

De façon globale, 31 pour 100 de la population adulte non étudiante en Ontario, soit 1,9 million de personnes, étaient inscrits à un cours pour adultes en 1991. Sur ce nombre, 9 pour 100 suivaient un programme, 19 pour 100 un cours d'intérêt professionnel et 10 pour 100 un cours d'intérêt personnel.

1 Ces chiffres donnent plus que 31 % parce que certaines personnes suivaient plus d'un cours.

Introduction

La *Canadian Association for Adult Education* (CAAE) s'est chargée de cette analyse de l'éducation et de la formation des adultes en Ontario en vertu d'un contrat avec le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre. Ian Morrison, président de Coalescence Inc., a effectué la recherche au nom de la CAAE.

Le document qui a servi de base de données à cette analyse est l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes effectuée par Statistique Canada en 1992.

Ces données ont fait l'objet d'un exposé présenté aux cadres supérieurs du COFAM. Le débat qui a suivi a influencé la rédaction subséquente du présent rapport et le type de présentation. Veuillez noter néanmoins que les opinions exprimées dans cette analyse sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du COFAM.

Le présent rapport comprend deux volumes. Le premier, ce document, est une évaluation descriptive des données et une analyse des principales conclusions.

Le second volume est un compendium de tableaux statistiques et un rapport technique sur l'analyse de régression. On peut en obtenir un exemplaire en le demandant au COFAM. Veuillez faire parvenir votre demande par télécopieur à l'attention de la Coordonnatrice de la distribution au (416) 314-8855.

Table des matières

Préface	1
Introduction	5
Sommaire	7
Conception, méthodologie et définitions	11
Élimination des enquêtes-subsistants	11
Taille de l'échantillon	12
Précision	12
Définitions des termes visés : programme, cours, formation en cours d'emploi et adulte	12
Groupes cibles	14
Brève description des activités de formation	15
Adultes employés et autres adultes	17
Comparaisons entre provinces	18
Comparaisons avec d'autres pays	19
Cours d'éducation et de formation continues suivis par la population adulte non étudiante	21
Programmes	21
Cours	22
Quels sont les participants?	22
Éducation et formation continues des adultes employés en 1991	27
Formation offerte par l'employeur	31
Genres de participants	31
Analyse de régression – Pour mieux comprendre la formation offerte par l'employeur	33
Obstacles	37
Résumé et conclusions	39

Préface

Ce rapport a été préparé pour le COFAM par la Canadian Association for Adult Education. Il donne une image très complète de la participation des adultes et des employeurs à des initiatives de formation professionnelle en Ontario.

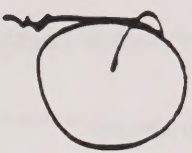
La formation suscite un intérêt croissant dans tous les pays, car on s'est aperçu qu'il existait un lien important entre l'apprentissage et la création de richesses. La formation permet également aux employeurs, aux gouvernements et aux particuliers de profiter de nouveaux débouchés et de s'adapter à la conjoncture évolutive de l'économie moderne.

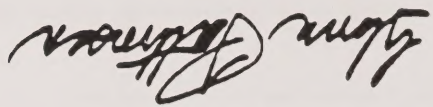
Les résultats proviennent de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes menée par Statistique Canada en 1992. La publication prochaine des résultats d'une enquête semblable, effectuée en 1994, devrait permettre de comparer les données recueillies par les deux enquêtes.

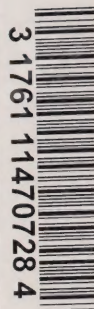
Le rapport se penche sur les différents types de formation et leur importance respective, les motifs des gens qui suivent une formation, et les commanditaires des programmes de formation; il présente également le profil des stagiaires, leur emploi et leur secteur d'activité.

Le rapport conclut que le taux de participation des Ontariens et Ontariennes à des programmes de formation place l'Ontario sur le même plan que les États-Unis, le Royaume-Uni et les autres pays d'Europe. Cependant, le rapport indique que le taux de participation varie selon les sous-groupes de l'économie.

Les conclusions du rapport, ainsi que les recherches complémentaires actuellement menées ou en cours de planification, permettront d'asseoir les discussions sur la formation des adultes en Ontario et de prendre des décisions plus pertinentes compte tenu des politiques du secteur public en matière de formation. Le rapport contribuera également à définir le rôle respectif des particuliers, des employeurs et des gouvernements.


Don Green
Coprésident


Glenn Pattinson
Coprésident



La formation des adultes en Ontario

Une analyse de l'Enquête sur l'éducation et
sur la formation des adultes
menée par Statistique Canada en 1992

effectuée par

Ian Morrison
Canadian Association for Adult Education

pour le compte du

Conseil ontarien de formation et
d'adaptation de la main-d'œuvre

Recherche économique et
Analyse du marché du travail

Juillet 1995